

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perawat merupakan salah satu profesi yang terlibat dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. WHO melaporkan bahwa sekarang ada lebih dari sembilan juta perawat di 141 negara. The Atlantic Monthly menyatakan bahwa "keperawatan merupakan perpaduan dari perhatian, pengetahuan dan keterampilan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup pasien" (diakses tanggal 28 oktober 2009, <http://one.indoskripsi.com/node/7128>, ditulis oleh Rumiati). Tugas perawat yaitu membantu individu atau kelompok dalam mempertahankan atau meningkatkan kesehatan yang optimal sepanjang proses kehidupan dengan mengkaji status kesehatannya, menentukan diagnosa, merencanakan dan mengimplementasikan strategi perawatan untuk mencapai tujuan, serta mengevaluasi respon terhadap perawatan dan pengobatan (Ellis dan Roger, 2000).

Tugas pokok perawat menurut KepMenPan No 94 tahun 2001 tentang jabatan dan fungsi perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan/kesehatan Individu, keluarga, kelompok, masyarakat dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan serta pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan/kesehatan (diakses tanggal 28 oktober 2009, <http://insidegrobogan.wordpress.com/2008/06/10/fungsional>

perawat/, ditulis oleh Inside Grobogan, 2008). Pelayanan keperawatan yang diberikan kepada masyarakat bergantung pada kualitas perawat, jika kualitas perawat buruk maka pelayanan keperawatan yang di berikan akan buruk pula. Menurut hasil penelitian dari VHA (*Voluntary Hospitals of America*) tahun 1992 *cit* Zulianto (2009), menyatakan bahwa kriteria kualitas yang paling penting yang disebutkan oleh pasien adalah sikap para perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan 52% konsumen diikuti staf medis yang sangat memenuhi syarat 38% konsumen.

Menurut Maryunif dan Rahman (2004) *cit* Sofia (2008), kualitas kerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya, walaupun fasilitas perawatan memadai, organisasi dan manajemennya baik, prosedur kerjapun baik tetapi tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan sulit bagi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien dan keluarganya. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kualitas kerja yang dimiliki oleh individu perawat. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Kinerja seorang karyawan akan baik bila perawat memiliki keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999).

Menurut Purwanto (2000), motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Karyawan yang bersikap positif terhadap situasi kerja itulah

yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya karyawan yang negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2006). Bila suatu rumah sakit berhasil melayani para pasien dengan cara yang baik sehingga banyak pasien yang dapat disembuhkan, berarti kinerja pelayanan rumah sakit tersebut baik (Prawirosentono, 1999). Oleh karena untuk dapat terus meningkatkan mutu asuhan keperawatan diperlukan motivasi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja para pegawai khususnya perawat dapat terus meningkat, yang nantinya akan berpengaruh terhadap pemberian asuhan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya (Maryunif & Rahman (2004) *cit* Sofia (2008)).

Dalam menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik, diperlukan seorang pemimpin (Hartono, 1997). Menurut hasil penelitian William James dan Harvard (1977) tentang motivasi, menyimpulkan bahwa dalam setiap jam karyawan dapat mempertahankan pekerjaannya dengan hanya bekerja sebanyak 20-30% dari kapasitas mereka. James mengatakan bahwa kira-kira 60% penampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, tidak pernah ada titik nol atau tingkat tertinggi (100%) dalam kinerja karyawan. Tetapi setelah dimotivasi dengan tepat oleh pemimpin mereka, mereka dapat bekerja sampai 80-90% dari kemampuan mereka (Hersey dan Blanchard (1977) dalam Monica, 1998). Para pemimpin

harus selalu menetapkan tujuan yang lebih tinggi dari apa yang telah dicapai oleh karyawan sebelumnya, didasarkan pada pengkajian bahwa tujuan itu tidak melebihi kemampuan orang-orang yang mencoba untuk mencapainya. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda-beda. Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan diharapkan mampu membangkitkan motivasi perawat yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja perawat. Berbagai gaya kepemimpinan akan menunjukkan perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Manusia di bumi diberi amanah oleh Tuhan sebagai khalifah. Ia diberi tugas untuk mengelola (*to manage*) alam dan isinya agar dapat dipetik berkah dan manfaatnya. Dengan demikian, untuk memakmurkan bumi diperlukan keterampilan manajemen atau memimpin dalam berbagai aspek kehidupan. Seperti yang tercantum dalam Kitab Suci Al-Qur'an Surat Al Baqarah: 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Menurut Suarli dan Bachtiar (2009), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerjasama sebagai satu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan. Menurut LAN (Lembaga Administrasi Negara) RI (1996), kepemimpinan adalah segala hal yang bersangkutan dengan pemimpin dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar melaksanakan tugas dan mewujudkan sasaran yang ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai kewajiban organisasinya dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahannya. Dalam keperawatan, kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai.

Pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menggunakan cara-cara yang dapat mewujudkan sasarannya. Misalnya, dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, dan melaksanakan kontrol. Agar seorang pemimpin bisa mencapai tujuan secara efektif, ia harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahan dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Seorang pemimpin menciptakan kondisi untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif dengan membentuk suasana yang dapat diterima oleh bawahan, sehingga bawahan tidak merasa terancam dan ketakutan, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan pelayanan kesehatan yang baik dan

suasana yang nyaman dalam bekerja, maka baik atasan maupun bawahan perlu memahami tentang pengelolaan kepemimpinan secara baik, yang pada akhirnya akan terbentuk motivasi dan sikap kepemimpinan yang professional (Suarli dan Bachtiar, 2009).

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai model kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimanakah hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat.”

C. Tujuan Penelitian

1. Diketuinya gaya kepemimpinan yang digunakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Diketuinya motivasi kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta untuk meningkatkan pelayanan keperawatan terutama tentang motivasi kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang model kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit, sehingga dapat menerapkan model kepemimpinan yang baik yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

b. Untuk Perawat di Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang model kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, sehingga dapat di aplikasikan oleh pemimpin (kepala ruangan) dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.

c. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas tentang model kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, dan dapat mengaplikasikan apa yang telah diteliti apabila menjadi pemimpin ketika terjun ke dunia kerja.

d. Untuk Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan acuan dalam mengembangkan penelitian yang serupa baik tentang kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja maupun penelitian yang sejenis.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan penelitian yang diajukan adalah:

1. Sumardin (2006), tesis dengan judul Gaya Kepemimpinan, Situasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Petugas Puskesmas Kota Bau-Bau Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian tersebut menggunakan desain penelitian analitik dengan rancangan cross sectional. Hasil dari penelitian ini adalah secara statistik ada hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan dan situasi kepemimpinan yang dipersepsikan petugas puskesmas, namun secara praktis hubungan tersebut tidak bermakna. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada gaya kepemimpinan, situasi kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan penelitian ini berfokus pada model kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.
2. Kharis Yusman (2008), skripsi dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Model Praktik Keperawatan Profesional (MPKP) dan Ruang Non MPKP di RSUD Djojonegoro Kabupaten Temanggung. Penelitian tersebut menggunakan desain

penelitian deskriptif analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang MPKP dan tidak ada hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang Non MPKP. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang MPKP dan Non MPKP, sedangkan penelitian ini berfokus pada model kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja perawat.