

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan kesehatan sangat membutuhkan sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia, rumah sakit tidak akan dapat memberikan pelayanan kepada pasien. Sumber daya manusia yang ada didalam rumah sakit harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas, sikap dan perilaku yang profesional serta memiliki keterampilan dalam memberikan pelayanan. (Kuehnl et al., 2019).

Sumber daya manusia yang ada di rumah sakit secara garis besar akan dibagi menjadi 2 yaitu perawat dan tenaga non kesehatan. Perawat akan menjadi kunci bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Undang Undang No.36 tahun 2014 pasal 1 ayat 1 tentang perawat telah menjelaskan bahwa perawat adalah seorang yang telah mengabdikan dirinya kepada pelayanan kesehatan dan akan memberikan seluruh pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa perawat diwajibkan memberikan pelayanan sebaik mungkin demi menjamin kesehatan dan keselamatan pasien (“UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 36 TAHUN 2014 TENTANG zTENAGA KESEHATAN,” 2014)

Tenaga Kesehatan sendiri akan dibagi menjadi beberapa bagian, salah satunya adalah perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar yang ada di rumah sakit dan perawat memiliki tanggung jawab yang besar pula

dikarenakan perawat akan selalu mengawasi perkembangan pasien. Berdasarkan Undang-Undang no 38 tentang Keperawatan BAB I pasal I menjelaskan bahwa seorang perawat adalah seseorang yang akan memberikan seluruh ilmu dan kemampuan asuhan keperawatan dalam rangka pencapaian pemenuhan kebutuhan bagi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, baik dalam kondisi sakit maupun sehat (“Undang-Uundang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan,” 2014)

Berdasarkan undang-undang diatas, perawat memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam menjalankan tugas tugasnya, oleh karena itu perawat diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja yang diberikan oleh perawat juga akan maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja setiap perawat, baik faktor dalam diri perawat itu sendiri maupun faktor-faktor yang ada di luar diri perawat (Oh and Roh, 2019). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi perawat adalah kepemimpinan yang ada di rumah sakit. Pemimpin dirumah sakit diharapkan dapat membaca setiap kondisi yang ada di rumah sakit agar dapat memberikan arahan yang tepat kepada para perawatnya (Ivana Ariyani, 2016). Pemimpin yang ada dirumah sakit juga diharuskan mampu memberikan penghargaan dan apresiasi kepada para perawat. Apresiasi dan penghargaan ini akan berbanding lurus dengan kesejahteraan dan kenyamanan bagi para perawat dalam melakukan tugas-tugasnya. Meningkatnya kesejahteraan perawat akan berdampak kepada motivasi kerja perawat dan tentunya juga

akan berdampak pula kepada kinerja dari perawat dalam memberikan pelayanan. (Cziraki et al., 2018)

Selain memberikan apresiasi dan penghargaan kepada perawat, pemimpin di rumah sakit diharapkan mampu memberikan kepercayaan kepada para perawat dan selalu terbuka kepada perawat terhadap segala jenis permasalahan yang akan dihadapi (Özer et al., 2019). Pemimpin yang memberikan kepercayaan dan menjunjung tinggi keterbukaan maka akan meningkatkan ikatan antara dirinya dengan seluruh perawat. Semakin erat ikatan yang terjalin antara pemimpin dan perawat di rumah sakit maka akan semakin mudah seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada para perawat (Connelly and Torrence, 2018).

Terdapat lebih dari satu macam gaya kepemimpinan, salah satu tipe kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang akan selalu berfokus pada motivasi dari pekerjanya. Pemimpin di rumah sakit yang menggunakan tipe kepemimpinan transformasional akan memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya yang dalam hal ini adalah perawat, melalui kharisma dan stimulasi intelektual. Pemimpin yang menggunakan tipe ini akan dapat dengan mudah meningkatkan motivasi kerja dari perawatnya sehingga kinerja seluruh perawat juga akan meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan (Aporé and Asamoah, 2019). Selain gaya kepemimpinan transformasional, juga terdapat gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transaksional sangat

berbanding terbalik dengan gaya Gaya Kepemimpinan, gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berbasis transaksi. Berbasis transaksi yang dimaksudkan adalah pemimpin tidak akan memberikan motivasi kepada anggotanya, tidak memiliki kharisma sebagai pemimpin dan tidak mempertimbangkan perihal kemanusiaan. Kepemimpinan transaksional akan memiliki dampak buruk jika digunakan dalam membangun kinerja perawat. Perawat yang bekerja di bawah tekanan kepemimpinan transaksional akan sulit untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja yang diberikan juga akan menurun (Xie et al., 2018).

Selain kepemimpinan, faktor yang juga menjadi hal penting dalam upaya peningkatan motivasi kerja adalah budaya organisasi di sebuah rumah sakit. Setiap perawat dirumah sakit diharuskan memiliki idensitas yang sama dalam memberikan pelayanan kepada pasien, sehingga budaya organisasi rumah sakit akan tercipta. Namun, pada kenyataannya masih banyak perawat yang belum memiliki identitas yang sama dalam pemberian pelayanan(Azzolini et al., 2018). Sebagai contohnya, cara perawat memperlakukan pasien, cara penyimpanan rekam medik, penulisan pasien masuk dan keluar dan tata cara melakukan hand-over pasien, akan berbeda di setiap bangsalnya. Rumah sakit yang belum bisa membangun budaya organisasi dengan baik maka akan memiliki dampak kepada pelayanan yang diberikan kepada pasien dan bisa saja menurunkan citra rumah sakit dimata para pasien. Menurunnya citra rumah sakit, dapat mengakibatkan turunnya

kesejahteraan dari perawat yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja dari perawat (Soomro and Shah, 2019).

Semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin baik pula kinerja yang akan diberikan oleh perawat. Motivasi yang berhubungan erat dengan kinerja adalah motivasi intrinsik dari setiap perawat. (Çetin and Aşkun, 2018). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri perawat itu sendiri. Rumah sakit dapat meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara menempatkan perawat di posisi yang sesuai dengan keahlian dan keinginan dari perawat itu sendiri, sehingga perawat akan menjadi nyaman dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sebagai contohnya, perawat dengan keahlian khusus bedah maka akan ditempatkan diruang operasi atau perawat dengan keahlian kegawatan maka akan diletakan di unit gawat darurat (Kheirkhah et al., 2018).

Rumah sakit yang berusaha meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara menempatkan perawat sesuai dengan keinginan dan keahliannya, tidak selamanya dapat berjalan dengan mulus. Terdapat suatu kondisi dimana rumah sakit diharuskan menempatkan perawat diposisi yang tidak diinginkan atau posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya. Salah satu kondisi yang paling mungkin mengakibatkan hal ini terjadi adalah pandemi. Selama pandemi banyak perawat yang ditempatkan diposisi yang tidak di inginkan atau diposisi yang bukan keahliannya. Perawat yang ditempatkan di posisi yang tidak diinginkan akan berdampak pada motivasi kerja dan kinerja yang akan

diberikan. Berdasarkan hal tersebut, sangat dimungkinkan perawat mengalami penurunan motivasi kerja dikala pandemi (Perreira and Berta, 2015).

Selain penempatan perawat yang tidak sesuai dengan keinginan dan keahlian, faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi perawat adalah pandemi yang tak kunjung mereda. Pandemi yang tak kunjung mereda akan menjadi ancaman bagi seluruh tenaga kesehatan. Perawat di haruskan menjaga kesehatan fisik dan mentalnya. Perawat sebagai garda terdepan memiliki resiko yang tinggi terhadap paparan penyakit, oleh karena tekanan tersebut, perawat bisa saja mengalami gangguan kesehatan mental yang dapat diawali dengan hilangnya motivasi kerja dan kinerjanya. Seperti dilaporkan oleh Zhang, et.all pada 2020, perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien Covid 19 di China banyak yang telah mengalami gangguan kesehatan mental seperti kecemasan, insomnia atau kesulitan tidur, gejala-gejala somatisasi, gangguan obsesif kompulsif dan bahkan yang terparah hingga munculnya depresi. Pendampingan kesehatan mental disamping kebutuhan kesehatan fisik juga harus dilakukan agar tetap menjaga motivasi kerja dan kinerja para perawat di kala pandemi (Zhang et al., 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati adalah rumah sakit yang terletak di Jl. Dr Wahidin Sudiro Husodo, Trirenggo, Bantul, D.I.Yogyakarta. RSUD Panembahan Senopati memiliki jumlah kunjungan pasien yang cukup tinggi setiap harinya. Banyaknya jumlah kunjungan pasien ke RSUD Panembahan Senopati telah berakibat kepada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Masih sering ditemukan komplain-komplain dari

para pasien terhadap pelayanan kesehatan, seperti pelayanan dengan antrian yang panjang dan lama, perawat di bangsal yang terkadang sulit untuk dipanggil pasien dan keluarganya, perawat yang kurang ramah kepada pasien dan perawat yang kurang cekatan. Walaupun tidak setiap saat hal hal ini terjadi, namun kejadian kejadian masih dapat ditemukan dalam pelayanan rumah sakit. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pasien, masih ada beberapa pasien yang melaporkan bahwa perawat belum bisa memberikan kepuasan kepada pasien, seperti contohnya perawat yang bertugas di rawat inap memberikan penjelasan yang kurang baik, penanganan kepada pasien yang terlihat kurang bersemangat dan masih sering juga ditemukan perawat yang terlihat tidak menghiraukan keluhan keluhan pasien, seperti contohnya perawat yang membutuhkan waktu yang cukup lama untuk sampai ke kamar pasien saat pasien berusaha memanggil tenaga kesehatan. Contoh lain dalam hal kurang bersemangatnya perawat bisa dilihat dari bangsal perinatal atau bangsal perawatan intensif untuk bayi baru lahir, disaat melakukan tindakan fototerapi, terkadang penutup mata dari bayi yang sedang diberikan sinar fototerapi terlepas dan perawat terkadang tidak menghiraukan hal tersebut, padahal cukup berbahaya bagi bayi tersebut bila penutup mata terbuka.

Budaya organisasi yang ada didalam RSUD Panembahan Senopati juga merupakan sebuah hal yang perlu dipertimbangkan. Budaya organisasi di RSUD Panembahan Senopati masih belum menjadi identitas bagi seluruh tenaga kesehatan. Budaya organisasi di RSUD Panembahan Senopati sejauh ini terkesan bukan budaya organisasi rumah sakit, melainkan budaya organisasi

per bangsal. Sebagai contohnya, cara penyimpanan rekam medik pasien, tata cara penyimpanan bahan habis pakai, dan tata cara hand over pasien di setiap bangsal akan berbeda antara satu bangsal dengan yang lainnya. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melihat apakah budaya organisasi di RSUD Panembahan Senopati dapat mempengaruhi motivasi kerja dan performa kinerja rumah sakit.

RSUD Panembahan Senopati saat ini menjadi rujukan untuk penanganan pasien Covid 19. Hal ini akan menjadikan sebuah tantangan rumah sakit untuk tetap menjaga motivasi dan kinerja bagi para tenaga kesehatan. RSUD Panembahan Senopati yang sudah berusaha dengan sekuat tenaga untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik sejak sebelum pandemi, masih saja terdapat komplain dari para pasien, ditambah dengan adanya pandemi, maka RSUD Panembahan Senopati diharuskan memberikan pelayanan dengan kualitas sebaik mungkin kepada pasien.

Dari hal diatas dapat kita simpulkan bahwa RSUD Panembahan Senopati masih perlu mengevaluasi dan mempertimbangkan kondisi motivasi kerja dan performa kinerja dari para tenaga kesehatannya. Adanya pandemi Covid 19 juga menjadi stresor tambahan bagi rumah sakit dalam menjaga motivasi para tenaga kesehatannya. Berdasarkan perihal diatas, peneliti tertarik untuk melihat apakah ditengah pandemi Covid 19 saat ini, terdapat pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat yang ada di RSUD Panembahan Senopati. Selain hal tersebut, peneliti juga tertarik melihat apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap

motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan yang ada di RSUD Panembahan Senopati.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?
3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?
4. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?
5. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?
6. Apakah gaya kepemimpinan yang telah dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?
7. Apakah budaya organisasi yang telah dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan yang telah dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung budaya organisasi yang telah dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati pada saat pandemi.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil akhir dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada pengembangan ilmu administrasi rumah sakit dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi RSUD Panembahan Senopati

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan terkait motivasi dan kinerja yang ada RSUD Panembahan Senopati

b. Bagi Perawat

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam peningkatan motivasi kerja perawat sehingga kinerja perawat akan meningkat.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam rangka penelitian penelitian lebih lanjut.