

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kompleksitas sistem kesehatan saat ini menantang rumah sakit untuk menyediakan pelayanan yang aman, berorientasi pasien, dan *cost-effective* (DiNapoli, O’Flaherty, Musil, Clavelle, & Fitzpatrick, 2016). Penelitian ilmiah telah menyarankan bahwa teori kepemimpinan telah ditanamkan pada kerangka birokratis, memperluas pengendalian naik dan turun (Uhl-Bien, Marion, & McKelvey, 2007). Namun demikian, organisasi telah pindah dari manajemen hierarki, malah meluas pada kebutuhan pemberdayaan karyawan, membutuhkan pemimpin yang memperhatikan lebih sedikit dalam mengarahkan bawahan dibandingkan dengan dukungan dan pemberdayaan mereka untuk dapat tampil (Fong & Snape, 2015), dan terdapat bukti bahwa pemberdayaan sejenis itu secara positif berhubungan dengan keluaran sikap dan perilaku (Fong & Snape, 2015).

Kepemimpinan memiliki variasi dalam pengertian oleh karena kompleksitasnya dan perbedaan konteks mulai dari bisnis sampai dengan politik dan organisasi. Selama ini, beberapa model kepemimpinan telah muncul, teori kepemimpinan yang utama terdiri dari relationship, behavior, participation, management, situations, contingency, trait dan the

great man theory. Seperti teori kepemimpinan, terdapat juga beberapa gaya kepemimpinan yang telah sering dipraktekkan seperti transactional leadership, charismatic leadership, task oriented leadership, people oriented leadership, servant leadership, autocratic leadership, democratic leadership, laissez-faire leadership, dan transformational leadership. Teori gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah teori kepemimpinan yang paling terkenal. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada prinsip moral, kerjasama, dan komunitas bersama-sama bersatu dalam hak istimewa etika manusia. Sedangkan kepemimpinan transaksional melihat berdasarkan pada transaksi antara pemimpin dan pengikutnya. Berdasarkan gaya kepemimpinan transaksional, hubungan antar manusia bukan apa-apa kecuali hanya sebuah rantai transaksi (Fong & Snape, 2015).

Pada beberapa tahun terakhir, pemberdayaan psikologis telah dipertimbangkan sebagai kunci kesuksesan untuk banyak organisasi yang mempekerjakan sebuah lingkungan manajemen yang modern, terutama dibidang sektor pelayanan seperti keperawatan (Fan, Zheng, Liu, & Li, 2016). Pemberdayaan psikologis diperhatikan dengan persepsi karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi sebuah kejadian, situasi, dan masalah dan telah didefinisikan sebagai pengalaman individu terhadap motivasi intrinsik berdasarkan pada pengetahuan terhadap

hubungan mereka terhadap peran pekerjaan mereka sendiri (Fong & Snape, 2015).

Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang melihat lingkungan pekerjaan mereka sebagai sebuah penguatan atau pemberdayaan memiliki kepuasan kerja dan kepuasan pasien yang meningkat, menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih tinggi, memiliki keluaran pasien yang lebih baik, dan lebih terhubung (DiNapoli et al., 2016).

Kepuasan kerja atau karir didefinisikan sebagai orientasi emosi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Price, 2001). Kepuasan karir termasuk dukungan dari pemimpin atau supervisor, pengakuan dan apresiasi untuk kontribusi, komunikasi, hubungan antar karyawan, suasana pekerjaan, produktivitas dan efektivitas karyawan (Cicolini, Comparcini, & Simonetti, 2014). Hubungan positif antara pemberdayaan di lingkungan kerja dan kepuasan karir perawat telah didukung oleh beberapa penelitian (Cicolini, Comparcini, & Simonetti, 2014). (Bawafaa, Wong, & Laschinger, 2015). Laschinger meneliti kepuasan karir dan perubahan niat dari 342 perawat yang baru saja lulus dan 2 tahun berada pada lingkungan kerja pertama mereka, dan menemukan bahwa 31%-60% variasi kerja, kepuasan karir, dan perubahan niat dikarenakan faktor pemberdayaan struktural (Bawafaa, Wong, & Laschinger, 2015).

World Health Organization (WHO) telah mengidentifikasi perawat sebagai kunci kesehatan sumber daya manusia dan telah menggarisbawahi kebutuhan untuk menguatkan tenaga kerja perawat supaya meningkatkan keluaran kesehatan di seluruh dunia. Buchan and Aiken menyatakan bahwa komponen kunci strategis yang efektif yang dialamatkan kepada tenaga kerja perawat adalah fokus kepada motivasi perawat untuk tinggal di lingkungan pekerjaan mereka (Spence Laschinger, Nosko, Wilk, & Finegan, 2014)

Studi pendahuluan berupa pengkajian kinerja perawat yang dilakukan oleh Tim Evaluasi Kinerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul perbulan Februari 2017, dengan menggunakan instrumen evaluasi kinerja perawat diperoleh hasil para pegawai rumah sakit sering meninggalkan tugas pada saat jam kerja, pulang sebelum jam kerja selesai, tingkat kehadiran karyawan yang sering mangkir dan beban kerja tidak merata. Disamping itu didapatkan juga bahwa sebagian karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul saat ini adalah karyawan yang sebelumnya bekerja di Puskesmas dan sebagian lagi adalah karyawan yang baru diangkat menjadi pegawai negeri dengan pengalaman bekerja di rumah sakit hampir tidak ada.

Gambaran di atas, menjelaskan bahwa problem mendasar dari minimnya kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan

Senopati Bantul adalah rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hal ini tentu tidak menjadi satu-satunya pokok persoalan sebab kinerja karyawan selalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu dibutuhkan keteladanan seorang pemimpin sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat khususnya di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul, sehingga kinerja pegawainya dapat ditingkatkan.

Dari latar belakang masalah ini, maka penulis menjadikan persoalan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat sebagai fokus dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagai perusahaan jasa dengan jumlah perawat rawat inap yang cukup besar, sebesar 186 orang diharapkan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Rochman, Sampurno Ridwan, & Afifah, 2016). Melihat latar masalah tersebut maka perlu sekali di teliti masalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul, sebab gaya kepemimpinan, motivasi kerja,

dan kinerja perawat dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

- b. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

- a. Untuk memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen rumah sakit dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini bermanfaat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda.

2. Aspek praktis

- a. Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen rumah sakit untuk mengetahui dan menerapkan gaya kepemimpinan kepala ruang yang tepat dan dapat memotivasi

kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul

- b. Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk membuat kebijakan mengenai motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul
- c. Dari penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti dan pihak manajemen tentang pentingnya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul, sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam proses perencanaan dan pengembangan