

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan bagian dari subsistem pelayanan kesehatan sekaligus merupakan organisasi yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi. Rumah sakit memiliki tenaga-tenaga yang terdiri dari berbagai profesi yang saling terkait satu dengan lainnya. Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat, dimana mereka siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional (Depkes, 1994). Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan terhadap tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena merekalah yang sehari-harinya melakukan kontak langsung dan memiliki waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan pasien (Setyawati, 2010).

Untuk mengoptimalkan sumber daya dalam Rumah Sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Rujinto dan Sri Sundarini, 2010). Delastri dan Pareke (2010) menjelaskan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai karena adanya keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap organisasi untuk melaksanakan

kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan. Ada faktor yang penting selain keterkaitan saling menunjang antara pimpinan dan bawahan yaitu perilaku kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya lebih termotivasi dan puas dalam bekerja. Sebab itu, untuk mencapai kinerja perawat yang baik diperlukan kepemimpinan yang mempunyai kemampuan sehingga terbentuk kepuasan kerja. Hidayat, dkk (2012) menyebutkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka kinerja perawat dapat ditingkatkan dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja Rumah Sakit. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja individu.

Penelitian oleh Budaya, dkk (2006) menyebutkan kepedulian dan dukungan pimpinan terhadap perawat merupakan salah satu prasyarat untuk meningkatkan kepatuhan tenaga keperawatan dalam menjalankan tugas dan meningkatkan mutu kinerja perawat. Penelitian lain menyebutkan kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan profesi perawat di rumah sakit. Kebijakan pimpinan yang baik memberikan dampak psikis sehingga perawat merasa puas bekerja dan dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan keperawatan (Parjiana dan Pratiwi, 2008).

Di sisi lain, adanya kepuasan kerja yang tinggi di rumah sakit akan meningkatkan kinerja pada karyawannya. Hal ini terjadi jika karyawan

mempersiapkan ganjaran intrinsik (misal: rasa telah tercapai sesuatu) dengan ganjaran ekstrinsik (misal: gaji/insentif) yang diterimanya telah adil dan wajar. Adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan status kesehatan fisik dan mental yaitu berdampak terhadap kebugaran fisik, semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan tinggi (Munandar, 2006).

Hasil penelitian Suwarsih (2006) menyebutkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. Kepemimpinan mampu menyadarkan perawat dalam bersikap sesuai dengan etika profesi, menimbulkan tanggung jawab, kedisiplinan dan meningkatkan kerja sama dengan perawat lain dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Pelayanan oleh perawat merupakan manifestasi dari kinerja perawat yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dirumah sakit yang mempengaruhi tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR). Semakin tinggi tingkat BOR yang dicapai rumah sakit, dapat dijadikan indikator untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pengobatan maupun perawatan pasien (Nurdin, dkk, 2010).

Kinerja tenaga perawat yang baik berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan kepada pasien. Pasien yang menjalani pemeriksaan dan perawatan kesehatan di instalasi rawat inap rumah sakit akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat (Haryati, dkk, 2007). Tenaga perawat merupakan tenaga kerja yang berhadapan dengan pasien selama 24 jam dan sangat menentukan kepuasan pasien. Hal ini karena perhatian pasien cenderung

mengarah pada pelayanan perawat yang memberikan pelayanan kesehatan dalam jangka waktu yang lama. Tenaga perawat dituntut mempunyai kinerja yang baik sehingga mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan pasien (Marr dan Giebling, 2001).

RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten merupakan salah satu Rumah Sakit Umum Pusat Tipe B Pendidikan yang terletak di Klaten Jawa Tengah yang memiliki Visi “Menjadi Rumah Sakit yang berkualitas dan mandiri dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan tingkat nasional” serta motto “Bersih, Nyaman dan Akurat”. Pelayanan rawat inap RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten merupakan salah satu jenis pelayanan yang sangat kompleks dan dapat memberikan kontribusi yang paling besar serta tidak lepas dari potensi sumber daya keperawatan yang sangat menentukan mutu pelayanan yang dihasilkan disamping sumber daya yang lain. Peran perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak di pelayanan rawat inap dan merupakan tenaga yang paling lama kontak atau berhubungan dengan pasien selama 24 jam. Segala kegiatan perawat mencerminkan citra rumah sakit, kinerja perawat tidak terlepas dari kepemimpinan yang diterapkan. Semakin sesuai gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Penilaian kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dilakukan dalam satu tahun sekali yaitu bulan Juni-Juli. Penilaian ini dilaksanakan untuk proses mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan

kinerja perawat dalam suatu organisasi dengan membandingkan kinerja saat ini dengan standar yang sudah ditetapkan. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengetahui prestasi kerja perawat, sebagai bahan pembinaan dan bimbingan serta pemberian *reward*, sebagai bahan pertimbangan penempatan/mutasi, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Adapun aspek yang dinilai yaitu aspek pengetahuan dan keterampilan, aspek sikap, aspek kedisiplinan dan loyalitas. Nilai diambil dari kinerja selama 1 tahun yang dilaksanakan oleh atasan langsung melalui observasi maupun dokumentasi dan tindak lanjut monitoring serta evaluasi dari bidang pelayanan keperawatan. Nilai dibuat berdasarkan skala/gradasi : Level I dengan nilai 1 s/d 1,9 (Kriteria kurang baik), Level II dengan nilai 2 s/d 2,9 (Kriteria cukup baik), Level III dengan nilai 3 keatas (Kriteria baik).

Berdasarkan data laporan hasil evaluasi nilai kompetensi tenaga perawat yang diperoleh dari bagian keperawatan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten periode 2010/2011 didapatkan bahwa perawat pelaksana pada level III sebesar 66,66% dan untuk perawat pelaksana level II sebesar 33,33 %, sedangkan untuk periode 2011/2012 terjadi peningkatan pada level III sebesar 4,43 % menjadi 71,9 %, sedangkan pada level II mengalami penurunan 4,42 % menjadi 28,91 %. Penurunan angka ini dapat dikatakan kecil namun dapat menjadi penghambat terhadap penciptaan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang syarat akan kualitas dan kepuasan pasien dan keluarga pasien. Pencapaian target dari level II ke level III tahun sebelumnya untuk perawat

pelaksana 80 % masih belum tercapai, baru tercapai 71,09 %. Di dalam laporan juga terlihat bahwa untuk kepala ruangan mempunyai skala kinerja level III (100 %), baik pada periode sekarang maupun tahun sebelumnya. Dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan kinerja/kompetensi antara kepala ruangan dengan perawat pelaksana dan belum tercapainya target yang diinginkan. Padahal telah ditetapkan dalam uraian jabatan kepala ruangan yang didapatkan dari bagian keperawatan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, bahwa tugas kepala ruangan diantaranya: mensosialisasikan, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan yang telah ditentukan kepada staf perawat dan non medis, membuat rancangan usulan pengembangan pendidikan dan latihan bagi tenaga perawat dan non medis, melaksanakan supervisi dan memberikan motivasi seluruh staf keperawatan untuk mencapai kinerja yang optimal, melakukan upaya peningkatan mutu asuhan keperawatan dengan mengevaluasi melalui angket untuk setiap pasien akan pulang.

Pentingnya penelitian mengenai kinerja perawat patut dilakukan karena penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat. Kurang optimalnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan berdampak terhadap rendahnya kepuasan pasien dalam menerima asuhan keperawatan sehingga akan menyebabkan kurangnya mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit. Disamping itu, kinerja perawat yang rendah juga merupakan hambatan terhadap perkembangan keperawatan menuju perawat yang profesional. Mengingat begitu signifikan kinerja

terhadap kemajuan suatu organisasi dalam hal ini jasa pelayanan rumah sakit, maka perlu dikaji tentang faktor yang dapat meningkatkan kinerja perawat untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di kemudian hari.

Secara teoritis maupun empiris, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Menurut Ostroff (1992) gaya dan sikap kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kepuasan dan kinerja tergantung dengan baik tidaknya gaya dan sikap pimpinan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap pimpinan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Bass dan Avolio, 1997). Jadi jika gaya kepemimpinan atasan baik dalam melaksanakan tugas maka karyawan akan memiliki kepuasan dan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya.

Seperti telah dijelaskan pada latar belakang masalah, kinerja perawat yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan, bagian keperawatan merupakan sumber daya manusia yang lebih banyak berhubungan langsung dengan pasien. Para perawat tentunya tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan serta kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap persoalan kinerja tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian mengenai *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten”*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat praktis

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi pihak RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dalam meningkatkan kinerja perawat pada unit pelayanan keperawatannya, khususnya melalui perspektif gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.