

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit (RS) adalah sebuah fasilitas yang memiliki andil pada pembangunan suatu bangsa. Perannya begitu penting dalam sistem kesehatan masyarakat lokal serta menyediakan aktivitas kesehatan masyarakat dengan target peningkatan taraf kesehatan populasi.(Hogg et al., 2015) Jumlah rumah sakit di Indonesia meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan laporan Kemenkes RI (2021), rumah sakit di Indonesia meningkat sebesar 12,86% dari tahun 2016 hingga 2020. Untuk memaksimalkan fungsinya, rumah sakit memerlukan dukungan tata kelola yang baik.

Terdapat berbagai jenis rumah sakit, baik umum, negeri atau swasta, pendidikan, serta militer, dimana seluruhnya menyediakan layanan kesehatan publik (Farooq et al., 2020). Rumah sakit yang berbasis militer adalah sebuah rumah sakit yang dimiliki dan juga dioperasikan oleh organisasi angkatan tentara. Selain bersifat dependen dan memberikan pelayanan kesehatan pada anggota militer, rumah sakit tentara juga memberikan Selain bersifat dependen dan memberikan pelayanan

kesehatan pada anggota militer, rumah sakit tentara juga memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat sipil (Yani, 2020).

Rumah sakit militer bertanggung jawab untuk memulihkan, dan meningkatkan kesehatan tidak hanya angkatan militer, tetapi juga masyarakat umum lain. Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi merupakan salah satu tujuan utama organisasi perawatan kesehatan militer, sesuai dengan strategi organisasi militer untuk menjadi pemimpin dan pelopor di segala bidang (Bahadori et al., 2014).

Direktorat Kesehatan TNI AD bertanggung jawab atas pengelolaan sistem pembinaan personil atau sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit Militer Nasional Indonesia (TNI). Salah satu tanggung jawabnya adalah mengelola sistem pengembangan karir pegawai. Selain sistem pelatihan bagi ASN TNI-AD, sistem pelatihan bagi personel Kementerian Pertahanan Negara (Kemhan) dan Menteri Pendayagunaan Mesin Negara (MENPAN) juga berlaku bagi ASN organik atau tetap. ASN Kementerian Kesehatan mengacu pada sistem pengembangan

personel Kementerian Kesehatan, sedangkan relawan atau perawat harian mengacu pada kebijakan rumah sakit setempat. Selain itu, Keputusan Panglima Angkatan Darat tentang Organisasi dan Tugas Kesehatan Daerah Militer mengatur tentang susunan dan kepangkatan perawat klinis militer dan pegawai negeri menurut struktur jabatannya, sedangkan penempatan perawat sukarelawan atau harian adalah kebijakan intern RS untuk memenuhi kekurangan staf di rawat jalan dan rawat inap (Nazeli & Adisasmito, 2007).

Kepemimpinan keperawatan adalah penerapan arahan dan pengaruh untuk menumbuhkan kepatuhan dan kepercayaan pada seluruh staf keperawatan. Tujuan kepemimpinan keperawatan adalah untuk mendorong mereka mengambil tanggung jawab sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara efektif serta efisien. Perawat yang mempergunakan suatu proses manajemen untuk dapat mencapai tujuan kelembagaan atau organisasi adalah pengelola ruang (Lim et al., 2018). Kepemimpinan adalah inti dari menjalankan suatu organisasi, kepemimpinan sangat penting dan menentukan seberapa baik pelayanan rumah sakit berjalan.

Dalam organisasi rumah sakit, kepala bagian bertanggung jawab langsung atas rumah sakit dan berhubungan langsung dengan perawat yang mengelolanya (Oyewunmi et al., 2015). Kepemimpinan dalam organisasi militer yang menggabungkan nilai-nilai dan karakteristik militer dengan kepemimpinan sipil disebut kepemimpinan militer (Wirawan, 2013).

Perawat ruang berkewajiban untuk menyelenggarakan dan mengelola kegiatan dan pekerjaan keperawatan. Pemimpin diharuskan membimbing, menuntut, membujuk, mendorong dan membujuk perawatnya untuk melakukan sesuatu ketika rekan kerja mereka membutuhkan bantuan mereka, dan tahubagaimana mengarahkan perawat mereka agar tidak bekerja sesuai dengan preferensimereka, tetapi harus bekerja untuk mencapai tujuan sasaran pekerjaan keperawatan (Guntara, 2014).

Gaya kepemimpinan seorang perawat dapat mempengaruhi motivasi kerjanya. Hal itu sebagaimana teori Hasibuan yang mengemukakan sikap seorang manajer terhadap wewenangnya ialah suatu aspek yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja (Hasibuan, 2017). Ketika pemimpin dianggap sebagai

faktor penting dalam kinerja organisasi, gaya kepemimpinan militer memberikan arti bahwa pemimpin militer memegang peran krusial untuk membentuk serta menjamin kestabilan kinerja yang baik dalam organisasi (Guan et al., 2014).

Tenaga kesehatan, termasuk perawat, merupakan tenaga kerja terbanyak dalam manajemen rumah sakit, yang peran utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pengobatan penyakit kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, pemulihan dan pendampingan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan kinerja perawat sebagai pendorong pelaksanaan kegiatan rumah sakit sangat perlu untuk mendapat perhatian para atasan serta manajemen di RS. Sehingga setiap anggota akan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dengan sukarela (Lousyiana & Harlen, 2015).

Kepuasan kerja merupakan perasaan baik terhadap suatu pekerjaan, yang didapat dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan yang melekat, gaji yang diperoleh, penyelia dan rekan kerja yang suportif (Karina et al., 2020). Selain itu, kepuasan

kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung dan informasi terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, gaji yang diterima, atasan dan teman kerja yang membantu, serta lingkungan tempat dia bekerja yang mendukung dan informasi tentang pekerjaan (Setiasih, 2016). Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dkk (2021) berdasarkan wawancara di RS Tk. II Pelamonia kepada perawat sipil, menyampaikan sulitnya mereka dalam mendapatkan kesempatan mengembangkan diri dikarenakan tiap jenjang karir strategis diduduki oleh personel militer yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Tetapi, komitmen pada organisasi militer tersebut dapat dijadikan alasan dalam mempertahankan perawat bekerja di sana.

Kinerja keperawatan merupakan rangkaian kegiatan keperawatan dalam organisasi kerja keperawatan. Kinerja yang baik mencerminkan kualitas layanan perawatan yang dilakukan. Keseragaman nilai-nilai yang diterapkan dalam kultur serta gaya kepemimpinan direktur RS dapat memberikan pengaruh yang baik bagi performa perawatnya. Baiknya suatu gaya

kepemimpinan yang diterapkan juga dapat menimbulkan loyalitas pada organisasi (Higgins, 2015). Kontribusi profesional perawat diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja keperawatan, yang nantinya akan berdampak pada pelayanan kesehatan organisasi kerja secara menyeluruh, dimana tujuannya adalah tercapainya kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Simamora et al., 2019).

Melalui wawancara dan observasi lapangan dari beberapa perawat di bangsal rawat inap RST Dr. Asmir, didapatkan adanya keluhan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang. Mereka melaporkan adanya keluhan ketidakpuasan terhadap bimbingan kepala ruang dalam merencanakan pekerjaan, tidak adanya perhatian serta interaksi yang baik diantara perawat dengan kepala ruang. Hal ini mempengaruhi kemampuan perawat dalam bekerja karena komunikasi yang kurang baik antara kepala ruang dan anggota menyebabkan kinerja yang buruk. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil kerja perawat saat wawancara dengan peneliti terkait kepala ruang disimpulkan bahwa masih terdapat kekurangan terkait kepemimpinan kepala

ruang di bangsal dr Asmir RST.

Beberapa penelitian sebelumnya dilakukan Aini, dan Sosilo (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja perawat, dari penelitian tersebut menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan memiliki peran efektif sebesar 26,9% lebih kecil dibandingkan dengan komitmen perawat sebesar 44,4% terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Juwita Sari (2018) menyatakan kepuasan positif mempengaruhi kinerja perawat. Simpulan dari kajian tersebut, yakni gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada performa perawat dan juga kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Hasil uji langsung memiliki p-value di bawah 5%..

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Specchia dkk (2021) berjudul, “*Leadership Styles and Nurses’ Job Satisfaction. Results of a Systematic Review*” disimpulkan adanya korelasi diantara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan, kesimpulannya berarti pimpinan keperawatan sangat diperlukan untuk menciptakan pekerjaan yang positif. Gaya kepemimpinan yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan

perawat di tempat kerjanya.

Penelitian yang dilakukan Fitriani dkk (2021) dalam kajiannya mengenai “Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Militer Dengan Kinerja Perawat di RS Pelamonia Makassar” membuktikan korelasi signifikan positif diantara persepsi gaya kepemimpinan militer dan kinerja. Artinya, semakin banyak pemimpin militer yang mengadopsi gaya kepemimpinan militer, semakin baik pula kinerja perawatnya.. Telah terdapat banyak penelitian sebelumnya mengenai bagaimana kepemimpinan militer memengaruhi kepuasan serta performa kerja, namun belum ada penelitian yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan militer di unit RS karena tidak seluruhnya perawat yang bekerja disana tidak hanya militer tetapi juga sipil.

Merujuk pada penjelasan yang melatarbelakangi tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk mengkaji permasalahan tersebut dengan judulnya, yaitu “ Analisis Gaya Kepemimpinan (*Leadership*) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap RST dr.Asmir Salatiga”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakangnya di atas, adapun permasalahan yang dirumuskan serta jadi perhatian peneliti, antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan perawat di Bangsal Rawat Inap RST dr Asmir Salatiga?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat di Bangsal Rawat Inap RST dr Asmir Salatiga?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja perawat di Bangsal Rawat Inap RST dr Asmir Salatiga?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum Penelitian**

Menganalisa hasil pengaruh gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RST dr. Asmir Salatiga.

### **2. Tujuan Khusus Penelitian**

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan perawat di Bangsal Rawat Inap RST dr Asmir Salatiga.
- b. Menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat di Bangsal Rawat Inap RST dr Asmir Salatiga.
- c. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja perawat di Bangsal Rawat Inap RST dr Asmir Salatiga.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Aspek Teoritis**

Mampu menerapkan beberapa teori maupun konsep yang didapat selama perkuliahan, terkhusus materi tentang manajemen RS pada praktik nyata serta meningkatkan kapabilitas peneliti dalam meneliti secara ilmiah.

##### **2. Aspek Praktis**

- a. Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan, kepuasan dan kinerja perawat harus memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen.
- b. Menjadi gagasan yang berguna untuk organisasi pada

upaya mengoptimalkan kinerja serta kepuasan keperawatan, serta jadi dasar mengevaluasi manajemen RS dalam peningkatan kinerja keperawatan

- c. Membantu manajemen dalam mempersiapkan kinerja perawat yang ideal berdasarkan atribut dan karakteristik yang dibutuhkan.