

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan baik individu maupun masyarakat. Rumah sakit sebagai bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada individu dan masyarakat, diperlukan perawat yang memberikan pelayanan keperawatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan berperan untuk memberikan asuhan keperawatan yang konstan dan kordinatif untuk memenuhi kebutuhan pasien, untuk itu perawat dituntut untuk melakukan setiap tugas dan perannya dengan penuh tanggung jawab dan professional.¹

Kontribusi yang diberikan keperawatan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan hal yang harus diperhatikan salah satunya adalah kepuasan kerja perawat, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, perawat akan memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Salah satu penyebab kepuasan kerja perawat adalah dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan kepala ruangan dalam memimpin dan mengkoordinir perawat pelaksana melakukan asuhan keperawatan maka dapat menurunkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja.²

Kepala ruangan bertanggung jawab mengawasi perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Seorang kepala ruangan di tuntut memiliki kompetensi yang lebih dalam melaksanakan fungsi manajerialnya. Kemampuan manajerial yang harus di miliki oleh kepala ruangan adalah perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pelaksanaan, pengawasan serta pengendalian, dan evaluasi. Sebagai seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik agar para karyawan dapat mengerti dan memahami harapan pimpinannya. Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan penerapan pengaruh dan bimbingan yang ditunjukan kepada semua staff

keperawatan untuk menciptakan kepercayaan dan ketaatan sehingga timbul kesediaan melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.³

Kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam keperawatan, kepemimpinan merupakan ketrampilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perawat–perawat lain yang berada di bawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai.⁴

Perilaku pemimpin dalam melaksanakan fungsi manajerialnya dalam mempengaruhi bawahannya akan tercermin melalui gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah ciri khas yang dimiliki seseorang dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin. Tiga gaya dasar kepemimpinan yaitu otoriter (dimana pemimpin memegang semua kekuasaan dan pengaruh dalam mengambil keputusan; demokratis (dimana pemimpin membagi bersama dengan kelompok dalam hal mengambil keputusan) dan gaya kepemimpinan kendali bebas (dimana semua kekuasaan dan pengaruh dalam membuat keputusan diberikan kepada kelompok).⁵

Berdasarkan hasil survei di Rumah Sakit Dr. Bratanata kepada kepala ruangan Rumah Sakit Dr. Bratanata didapatkan informasi bahwa pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan pada umumnya. Selain itu, didapatkan informasi bahwa terdapat jumlah perawat yang naik turun pada tiap tahunnya. Seperti di tahun 2018, terdapat 367 perawat, tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 316 perawat, 2020 sama seperti tahun 2019 yaitu 316 perawat, di tahun 2021 mengalami penurunan lagi menjadi 302 perawat, dan di tahun 2022 dan tahun 2023 mengalami kenaikan jumlah perawat menjadi 322 perawat.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan terjadi peningkatan dan penurunan jumlah perawat. Hal tersebut bisa disebabkan karena ketidakpuasan selama bekerja sehingga perawat mengambil keputusan untuk resign.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa perawat mengatakan bahwa terkadang ada beberapa konflik kecil di antara perawat dan terkadang kepala ruangan tidak begitu peduli dengan hal-hal seperti itu. Fenomena tersebut merupakan bagian dari tolak ukur yang mempengaruhi kepuasan kerja yang menyebabkan naik turunnya jumlah perawat misalnya kepuasan pada hubungan antara rekan kerja, komunikasi antar rekan kerja dan sikap pemimpin dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Rekan kerja seharusnya bisa saling mensupport satu sama lain, tidak adanya kecemburuan sosial, dan saling membantu satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, begitu juga dengan pemimpin jika masalah kecil di biarkan terlalu lama akan membuat ketidaknyamanan antara perawat dalam bekerja sehingga hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah, dan begitu pula sebaliknya. Teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya. Kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan gaji, promosi, hadiah, dan manfaat yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wiliana, Vidryanggi dan Ajeng⁶ yang berjudul mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat yang menyatakan puas bekerja sebanyak 17 (34%) dan kurang puas bekerja sebanyak 33 (66%). Uji statistik chi square menunjukkan hasil p value = 0,028 yang artinya $\alpha < 0,05$. Maka dapat diketahui H_0 ditolak yaitu adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian Specchia⁷ menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa di dunia pelayanan kesehatan seorang pemimpin tidak hanya memikirkan professional kompetensi akan tetapi juga harus memikirkan kepuasan kerja staff untuk mendapatkan hasil yang optimal. Hasil penelitian Ahmad⁸ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Akasia dan Cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Akasia dan Cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi?

1.3. Tujuan

1.3.1. Tujuan Umum

Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap akasia dan cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Diketuinya gambaran gaya kepemimpinan otokratis kepala ruangan akasia dan cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.
2. Diketuinya gambaran gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan akasia dan cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.
3. Diketuinya gambaran gaya kepemimpinan kendali bebas kepala ruangan akasia dan cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.
4. Diketuinya gambaran kepuasan kerja perawat ruang rawat inap akasia dan cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.

5. Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan otokratis kepala ruangan akasia dan cendana terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.
6. Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan akasia dan cendana terhadap kepuasan kerja perawat ruang rawat inap akasia dan cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.
7. Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan kendali bebas kepala ruangan akasia dan cendana terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Pelayanan Keperawatan

Diharapkan dapat menjadi bahan dan masukan untuk perkembangan ilmu keperawatan serta menambah kajian ilmu keperawatan khususnya manajemen keperawatan.

1.4.2. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai tambahan sumber kepustakaan dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa keperawatan.

1.4.3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian lanjut terkait manajemen keperawatan dan menambahkan variabel lainnya dalam penelitian.