

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan yang profesional didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang mencakup aspek bio-psikososial, kultur dan spiritual yang komprehensif. Dalam pelayanan keperawatan, perawat harus akuntabel terhadap keputusan serta memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas perawat dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien membutuhkan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan perawat (Siagian, 2019).

Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi yang salah satunya berupa kepala ruangan. Kepala ruangan rawat inap adalah pemimpin yang langsung membawahi dan berhubungan langsung dengan perawat pelaksana di ruang rawat inap (Idris et al., 2017). Peran utama seorang kepala ruangan adalah mengelola seluruh sumber daya diunit perawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu. Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervisi pelayanan keperawatan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya (Siagian, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dengan stafnya dalam melaksanakan pekerjaannya (Idris et al., 2017). Gaya kepemimpinan terdiri dari gaya otoriter, demokratis, delegatif, transformasional dan transaksional (Iswahyudi et al., 2023). Gaya kepemimpinan masing-masing ini memiliki ciri-ciri khas yang tentunya dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya terkhususnya di rumah sakit. Ada beberapa indikator yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit, salah satunya adalah memperhatikan tingkat kepuasan kerja perawat (Nursalam, 2020). Tingkat kepuasan kerja perawat menjadi sangat penting karena perawat yang tidak terpenuhi hak-haknya akan merasa kecewa dan tidak puas.

Dampak dari ketidakpuasan kerja adalah ketika kepuasan kerja menurun maka kecenderungan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan menjadi meningkat sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, serta berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Supriyadi et al., 2018).

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, dan bagaimana cara pegawai tersebut merasakan dirinya dan pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya meliputi upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, gaya kepemimpinan atasan dan yang berhubungan dengan dirinya seperti usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan (Rahman et al., 2020).

Berdasarkan penelitian di dunia (Amerika Serikat, Kanada, dan Jerman) bahwa dengan 43.000 perawat yang berpartisipasi dari 700 rumah sakit menyatakan 17% - 39% perawat merasa tidak puas. Hasil survey kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan di Indonesia salah satunya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar, memperoleh hasil sebanyak 62,1% merasa puas, dengan standar kepuasan kerja yang diterapkan rumah sakit yaitu 80%. Sedangkan hasil suvey di Rumah Sakit Stella Maris Medan menyatakan bahwa ketidakpuasan perawat berada pada tingkat sedang. Hal ini dibuktikan bahwa sebanyak 57% perawat di ruangan menyatakan ketidakpuasan terutama kepada kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit. Hal ini terjadi dapat dikarenakan keadaan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kurangnya dukungan yang diterima individu dari rekan setim atau sejawat, atasan yang kurang memberikan penghargaan dalam capaian kerja bawahan, dengan kata lain tidak mendukung dan pengawasan yang kurang dalam penilaian kerja (Rahman et al., 2020). Data yang lain didapatkan di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi menjelaskan bahwa sebanyak 57,2% perawat mengatakan kurang puas terkait dengan manajemen di rumah sakit

(Febrianita & Yunus, 2017). Data lain juga di RSUD dr. Prigandi Medan lain juga menjelaskan bahwa sebesar 60,7% perawat merasakan belum puas terkait dengan manajemen di rumah sakit terutama yang berkaitan dengan insentif yang diberikan kepada perawat (Yulinast, 2016).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, beban kerja dan lainnya (Adawiyah et al., 2022; Fikri et al., 2022; Roostyowati et al., 2017). Pada penelitian ini, peneliti membahas faktor gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sebagai faktor yang perlu dianalisis kembali.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan (Sitorus, 2020). Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Noviyanti et al (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Fithriyani & Rino (2023) pada penelitiannya terdapat hasil tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana. Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat perbedaan dalam temuan terkait hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan, kualitas kerja, dan tingkat kepuasan kerja perawat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat berupa motivasi kerja perawat. Motivasi adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang sebagai manifestasi dari emosi, psikologi, dan emosi yang merangsang atau merangsang tindakan dalam menanggapi kebutuhan, keinginan, dan tujuan (Dayana & Marbun, 2018). Berdasarkan penelitian Yanti et al (2020) menjelaskan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja yaitu 52,8% termasuk kategori motivasi baik. Pada penelitian Wihardja et al (2021) mempunyai nilai rata-rata 72,42% dan termasuk motivasi kerja cukup. Selain itu, penelitian Setianingrum et al (2021) perawat pelaksana di ruang rawat

inap dan rawat jalan motivasinya kurang dengan nilai 47,64% yang disebabkan struktur organisasi yang tidak dibagi dengan bawahan, lingkungan kerja yang penuh risiko terpapar COVID-19 tersebar luas, dan organisasi yang tidak mempertahankan anggota dengan motivasi rendah. Hasil penelitian juga mendapatkan tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat (Fatimah et al., 2016). Pada penelitian lainnya menjelaskan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat (Fikri et al., 2022).

Menurut studi pendahuluan yang di lakukan di RSUD Sambas dengan wawancara terhadap 11 perawat di ruang yang berbeda, mengungkapkan hasil yang beragam, dengan mayoritas merasa puas karena merasa bahwa kepala ruangan memberikan ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan memperlakukan mereka dengan hormat. Perasaan puas ini seringkali terkait dengan rasa dihargai dan pengakuan atas kontribusi mereka dalam memberikan perawatan berkualitas kepada pasien. Hal ini juga didapatkan dari beberapa perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi karena adanya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Di sisi lain, beberapa responden mengungkapkan perasaan tidak puas. Responden yang merasa tidak puas merasakan adanya kurangnya ruang untuk mengemukakan pendapat, keputusan yang diambil tanpa konsultasi, dan kurangnya transparansi. Hal ini seringkali mengakibatkan perasaan kurang dihargai dan kurangnya penghargaan terhadap upaya mereka. Hal ini juga didukung dengan kurangnya motivasi perawat dalam melaksanakan tugas sehari-harinya.

Ketidaksesuaian temuan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan fokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan di rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi penting dalam pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas.

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan proposal ini penulis dapat mengambil rumusan masalah yaitu: “Apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sambas?”

C. Tujuan Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sambas

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden perawat ruangan di RSUD Sambas
- b. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan di RSUD Sambas
- c. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di RSUD Sambas
- d. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSUD Sambas
- e. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan di RSUD Sambas
- f. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan di RSUD Sambas

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui secara langsung hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan

2. Bagi Responden

Dapat menambah pengetahuan tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan

3. Bagi Profesi Keperawatan

Sebagai bahan informasi serta ilmu pengetahuan terbaru tentang hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan informasi terkait dengan faktor-faktor apa saja yang dapat berhubungan dengan kepuasan perawat sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang bersifat intervensi atau lainnya.

5. Bagi RSUD Sambas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat ruangan

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda pada sampel yang dipilih, variabel penelitian atau analisa statistik yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan adalah Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat.

Tabel 1.1 Keaslian penelitian hubungan Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Sambas

Judul Penelitian	Analisa Statistik	Hasil	Jumlah Variabel	Perbedaan Pada Penelitian (Keterbaruan)
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi (Kiki Deniati, 2019)	Uji <i>chi square</i>	Analisis univariat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47 (78,3%). Kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 43 (71.7%). Hasil analisa bivariat menunjukkan (<i>p value</i> = 0.000 α = 0.05). Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan	Satu variabel independen/bebas	Pada penelitian yang akan dilakukan peneliti merupakan perawat secara keseluruhan yang ada di Rumah Sakit Umum Sambas. Sedangkan penelitian sebelumnya hanya perawat yang berada di ruang rawat inap.

		kinerja perawat.		
Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rs Jiwa Provinsi Jambi (Fithriyani, 2023)	Uji <i>chi square</i>	Analisa bivariat pada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat didapatkan <i>p value</i> 0,727 > 0,05 pada gaya autokratik, artinya tidak ada hubungan antara gaya autokratik dengan kinerja perawat. Analisa statistik gaya kepemimpinan demokratik didapatkan <i>p value</i> 1,000 > 0,05, artinya tidak ada hubungan gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja perawat, serta analisa statistik gaya kepemimpinan laizess didapatkan <i>p value</i> 0,752 > 0,05, artinya tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan laizess dengan kinerja perawat pelaksana di RSJ Provinsi Jambi. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja	Dua variabel independen/bebas	Pada penelitian yang akan dilakukan peneliti merupakan perawat secara keseluruhan yang ada di Rumah Sakit Umum Sambas. Sedangkan penelitian sebelumnya hanya perawat yang berada di ruang rawat inap.

		perawat pelaksana di RSJ Provinsi Jambi tidak dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan. Sedangkan analisa statistik pada motivasi kerja dengan kinerja perawat dengan <i>p value</i> $0,939 > 0,05$ artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSJ Provinsi Jambi.		
Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kinerja Rumah Sakit Menggunakan Pendekatan <i>Balance Scorecard</i> di RS Gatoel Mojokerto (Susanto, 2021).	Uji <i>spearman rho</i> .	Hasil Hasil penelitian menunjukkan nilai <i>p value</i> variabel independen menunjukkan nilai = 0,00 sehingga nilai <i>p value</i> < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara antara variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja perawat) dengan variabel variabel dependen (kinerja). Untuk memaksimalkan pencapaian tujuan penerapan balanced	Tiga variabel independen/bebas	Pada penelitian yang akan dilakukan peneliti merupakan perawat secara keseluruhan yang ada di Rumah Sakit Umum Sambahas. Sedangkan penelitian sebelumnya hanya perawat yang berada di ruang rawat inap.

		scorecard sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen, manajemen rumah sakit sebaiknya tidak hanya melakukan pengukuran tetapi juga melihat faktor pendukung dan pendukung dan hambatan pada setiap indikator sehingga dapat dilakukan upaya lebih lanjut terhadap keberadaan indikator kinerja utama yang dimiliki.		
--	--	--	--	--

