

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu bentuk organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan yang komprehensif secara menyeluruh kepada semua lapisan masyarakat (Parashakti & Setiawan, 2019). Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini rumah sakit tergantung dari berbagai sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk perawat (Putra et al., 2019). Selain itu, terdapat faktor yang memegang peranan penting didalam organisasi demi terwujudnya tujuan utama organisasi tersebut yaitu kepemimpinan (De Haan et al., 2019).

Pemimpin diruangan merupakan salah satu unsur yang sangat berpengaruh terhadap kelompok atau organisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan. Upaya peran pemimpin yang efektif yaitu perlunya menyesuaikan diri dengan gaya-gaya kepemimpinannya terhadap situasi. Dalam sebuah organisasi di rumah sakit, kepala ruangan yang memimpin langsung terhadap perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di rawat inap merupakan unsur suatu proses dalam manajemen rumah sakit. Berdasarkan penelitian (Putra & Subudi, 2018) gaya kepemimpinan yang paling banyak dipilih yaitu gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47,1%, dengan gaya kepemimpinan tersebut sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik sebanyak 75,5% dalam melakukan pekerjaan ini juga di pengaruhi oleh sistem kerja yang melibatkan berbagai tim kesehatan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahari et al menemukan bahwa banyaknya keluhan dari pasien kepada perawat menunjukkan kinerja yang ditunjukkan oleh perawat perlu ditingkatkan untuk menghasilkan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan harapan pasien dan sebanyak 57,2% perawat menunjukkan

bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit (Bahari et al., 2020).

Kepemimpinan efektif merupakan kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi kondisi dan orang-orang yang dipimpinnya (Fazira & Mirani, 2019). Kepemimpinan efektif dapat memberikan dampak yang positif dalam organisasi dalam peningkatan kinerja anggotanya, hal tersebut tidak lepas dari penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Fardiansyah, 2019).

Kinerja perawat merupakan keberhasilan perawat dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien (Royani & Pakpahan, 2021). Kinerja perawat memiliki peranan penting dalam kualitas pelayanan di rumah sakit, pelayanan yang berkualitas ditentukan oleh pengelola organisasi yang baik dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan (Rohayani, 2019). Hal ini sesuai dengan pendapat (Gibson et al., 2019) yang menyatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemilihan gaya kepemimpinan kepala ruang yang tepat dan benar dalam pengaplikasiannya dapat mempengaruhi kinerja secara positif, sehingga dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik. (Unal & Erdil, 2021).

Penelitian yang dilakukan Alluhaybi, Usher, Durkin, & Wilson (2023) tentang Gaya kepemimpinan manajer perawat klinis dan keterlibatan kerja staf perawat di Arab Saudi: Sebuah studi cross-sectional menunjukkan bahwa sebanyak 278 perawat dari berbagai bidang klinis berpartisipasi dalam survei ini, yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan manajer perawat klinis berdampak positif atau negatif terhadap keterlibatan kerja perawat. Kebanyakan manajer perawat klinis menunjukkan kepemimpinan transformasional, diikuti oleh gaya transaksional, kemudian gaya penghindaran pasif. Responden menunjukkan

tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, menekankan dampak positif kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap hasil keterlibatan kerja. Temuan ini menunjukkan perbedaan signifikan dalam gaya kepemimpinan dan tingkat keterlibatan kerja antara perawat Saudi dan non-Saudi di berbagai dimensi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Assa & UlfiFebriani (2022) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Poso didapatkan gaya kepemimpinan baik dan kinerja perawat baik (5,1%), gaya kepemimpinan kategori baik dengan kinerja perawat kategori kurang baik sebanyak (54,2%) sedangkan gaya kepemimpinan kategori kurang baik dengan kinerja perawat kategori baik sebanyak (11,9%), dan gaya kepemimpinan kategori kurang baik dengan kinerja perawat kategori kurang baik sebanyak (28,8%). Dapat disimpulkan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Poso, dimana besar hubungannya yaitu 0,228 kali berhubungan dari pada tidak berhubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Poso.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Merdu & Hapiza (2023) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana Di Ruang Rawat Inap Intensif RSUD dr. Rasidin Padang. diperoleh 65,0% telah mengisi asuhan keperawatan dengan lengkap, sedangkan 35,0% tidak lengkap mengisi asuhan keperawatan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana ($p=0,002$)

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Gannika & Buanasasi, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terbanyak adalah gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 55,7% dan kinerja baik sebanyak 52,5%. Penelitian juga dilakukan

oleh (Putra et al., 2019) di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang demokratis (47,1%) sebagian besar perawat pelaksana mempunyai kinerja dengan kategori baik yaitu sebanyak 20 orang (29,4%).

Menurut hasil beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disetiap instansi menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda sesuai keadaan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan kepala ruang adalah gaya kepemimpinan transformasional dan demokrasi, kedua gaya tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan seorang perawat dituntut mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat (Perceka 2018). Sebagai tenaga kesehatan, perawat memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan perawatan kepada pasien. Mereka harus melakukannya untuk mencapai kinerja keperawatan secara efisien dan efektif selama proses perawatan. Kinerja keperawatan yang efektif dan efisien didukung dengan cara kepemimpinan yang baik dan benar (Rohayani, 2019).

Kepemimpinan yang berkualitas dapat diberikan oleh kepala ruangan dengan mengenal program pengawasan dan pelatihan untuk kepala ruangan, membantu kepala ruangan memperoleh kompetensi kepemimpinan yang sesuai (Zaghini et al., 2020). Dalam menyempurnakan kepemimpinan dapat juga dicapai melalui pelatihan pengembangan kepemimpinan, penilaian diri, refleksi, dan bimbingan, yang semuanya dapat berdampak positif pada hasil organisasi salah satunya yaitu kinerja dari perawat (Manning, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan sepuluh orang perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Bhayangkara Tk. I Pusdokes Polri didapat hasil empat orang perawat menyatakan bahwa kepala ruangan selalu mendengarkan masukan dari perawat dan memberikan kesempatan perawat untuk ikut andil dalam menyelesaikan masalah. Tiga orang perawat menyatakan bahwa kepala ruangnya memimpin dengan tegas, disiplin dan teliti, sehingga membuat anggota meminimalisir membuat kesalahan. Tiga orang perawat menyatakan bahwa tidak mau berkomentar mengenai kepala ruangnya, perawat tidak diberikan kesempatan untuk berpendapat jika terjadi masalah.

Perawat pelaksana mengatakan dalam kinerjanya pernah melakukan kesalahan dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, menurutnya hal ini biasanya terjadi dikarenakan beban kerja yang tinggi, perubahan format dokumentasi keperawatan, waktu yang terbatas. Dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien perawat mengalami hambatan seperti: kesulitan dalam melakukan pengkajian kepada pasien dikarenakan ketidak kooperatifan pasien maupun keluarga pasien, beban kerja yang tinggi sehingga kurang maksimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien, adanya penolakan tindakan dari pasien maupun keluarga, dan tidak bisa maksimal dalam memberikan asuhan keperawatan dikarenakan adanya tamu yang menjenguk pasien bertepatan dengan pelaksanaan tindakan medis.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang peneliti temukan di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Tk. I Pusdokes Polri oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Tk. I Pusdokes Polri.

1.2 Perumusan Masalah

Penerapan gaya kepemimpinan kepala ruang perawatan yang tepat atau sesuai dengan karakteristik perawat atau kondisi ruangan akan mampu memberikan motivasi staf keperawatan dalam memberikan pelayanan. Penerapan gaya kepemimpinan yang otoriter oleh kepala ruangan akan menurunkan motivasi kerja dari perawat/staf keperawatan yang menjadi bawahannya. Penurunan ini akan berakibat menurunnya motivasi, disiplin dan kinerja perawat. Motivasi kerja perawat yang turun, disiplin yang kurang dimana perawat sering datang terlambat, loyalitas kerja dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga akibatnya adalah menurunnya kinerja perawat dan mutu pelayanan yang diberikan juga akan menurun. Oleh karena itu yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja) di ruang rawat inap RS Bhayangkara TK. I Puskokkes Polri.
2. Diketahui gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan rawat inap RS Bhayangkara TK. I Puskokkes Polri.
3. Diketahui gambaran kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Bhayangkara TK. I Puskokkes Polri.

4. Diketahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS. Bhayangkara Tk. I Puskokkes Polri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi tim manajemen rumah sakit dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pelayanan.

1.4.2 Bagi kepala ruang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengelola perawat di ruang rawat inap terutama dalam penerapan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien

1.4.3 Bagi perawat pelaksana

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan kepala ruang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Sebagai bahan evaluasi kinerja perawat serta memberi bahan masukan terhadap sikap dan gaya kepemimpinan kepala ruang saat ini.

1.4.4 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan untuk acuan peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode dan variabel yang berbeda