

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perawat merupakan sumber daya manusia vital dalam pelayanan kesehatan di berbagai fasilitas seperti rumah sakit, puskesmas, dan klinik. Mereka bukan hanya tenaga medis dengan jumlah terbanyak, tetapi juga yang memberikan pelayanan berkelanjutan selama 24 jam. Dengan kehadiran yang terus menerus, perawat memastikan pasien menerima perawatan yang konsisten dan responsif, berperan sebagai penghubung antara pasien dan dokter, serta mendukung pemulihan pasien melalui perhatian dan tindakan medis yang cermat. Komitmen perawat dalam menjalankan tugasnya mencakup pemberian obat, pemantauan kondisi kesehatan, serta memberikan dukungan emosional, menjadikannya pilar utama dalam sistem pelayanan kesehatan yang efektif dan manusiawi (Solehuddin, 2022).

Keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas medis, tetapi juga oleh sikap dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh sumber daya manusia, seperti perawat, dokter, dan staf pendukung. Sikap profesional, empati, dan responsif dari tenaga kesehatan sangat berpengaruh terhadap persepsi dan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima. Tanpa elemen tersebut, dampaknya bisa sangat negatif: pasien mungkin merasa tidak nyaman, tidak dihargai, atau kurang mendapatkan perhatian yang dibutuhkan, yang bisa mengurangi kepercayaan mereka terhadap rumah sakit. Selain itu, kurangnya sikap dan pelayanan yang baik dapat memperburuk kondisi kesehatan pasien, menghambat proses pemulihan, dan bahkan menyebabkan kesalahan medis. Akibatnya, reputasi rumah sakit bisa menurun, mengakibatkan penurunan jumlah pasien dan pendapatan, serta potensi meningkatnya keluhan dan litigasi (Nurjanah, 2017).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara awal dengan 15 perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.1 Puskokkes Polri, ditemukan bahwa 11 dari mereka menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Penyebab utama yang diidentifikasi adalah kurangnya dorongan dan kepemimpinan yang efektif dari kepala ruangan. Para perawat merasa kepala ruangan sering kali tidak mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Selain itu, para perawat juga merasa kepala ruangan tidak berfungsi sebagai pendengar yang baik atau penengah yang efektif. Ketidakmampuan kepala ruangan dalam memimpin dan mendukung timnya ini berdampak negatif pada semangat kerja dan efisiensi para perawat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, diperlukan intervensi untuk memperbaiki kepemimpinan dan komunikasi di rumah sakit guna meningkatkan motivasi dan kinerja perawat.

Selain itu, penulis menemukan bahwa Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 Puskokkes Polri sering menerima keluhan dan kritik dari pasien mengenai sikap dan perilaku perawat. Banyak pasien merasa bahwa perawat kurang responsif dan kurang empati dalam menghadapi mereka. Dari wawancara singkat dengan 5 kepala ruangan, didapatkan bahwa 4 di antaranya masih mengeluhkan tentang staf perawat yang kurang disiplin, tidak bersemangat dalam bekerja, dan memberikan pelayanan yang kurang ramah. Hal ini bisa terkait dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari manajemen. Perawat yang menghadapi beban kerja berlebihan cenderung mengalami stres dan kelelahan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan interaksi mereka dengan pasien. Beban kerja yang berat tanpa dukungan dan kepemimpinan yang memadai dapat mengurangi motivasi dan semangat perawat, sehingga mereka tampak tidak disiplin dan kasar dalam memberikan pelayanan. Kondisi ini berakibat pada kinerja perawat yang mengalami penurunan.

Prevalensi kinerja perawat tahun 2018 di Indonesia mencatat bahwa dari jumlah total rumah sakit sebanyak 2.083, jumlah perawat mencapai 220.575 orang. Secara umum, sumber daya perawat di rumah sakit mencapai sekitar 60% dari total tenaga kesehatan, yang merupakan kategori terbesar dengan jumlah pekerja mencapai 2,4 juta orang, dimana 60% di antaranya bekerja di rumah sakit. Hasil survei yang dilakukan di berbagai rumah sakit di seluruh Indonesia menunjukkan bahwa 36,4% dari perawat mengalami kinerja yang tidak kompeten atau tidak terampil (Risikesdas, 2018). Faktor-faktor seperti motivasi yang rendah, kurangnya pelatihan yang memadai, dan beban kerja yang tinggi dapat berkontribusi terhadap kinerja yang kurang memuaskan ini, mengakibatkan dampak negatif terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Nurjanah, 2017).

Untuk meningkatkan motivasi perawat diperlukan peran krusial dari pemimpin. Salah satu peran krusial seorang pemimpin dalam manajemen kepemimpinan adalah sebagai *disturbance handler* atau penangan gangguan. Peran ini melibatkan kemampuan untuk menghadapi, mengelola, dan menyelesaikan masalah yang muncul secara efektif dan cepat. Sebagai *disturbance handler*, seorang pemimpin harus dapat mengenali potensi konflik dan gangguan dalam organisasi, baik itu di antara staf, dengan pasien, atau dalam proses operasional. Mereka harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk mendengarkan keluhan, memberikan solusi yang tepat, dan memastikan bahwa semua pihak merasa didengar dan dihargai. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kinerja dan motivasi staf, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Tanpa pemimpin yang efektif dalam menangani gangguan, organisasi dapat mengalami penurunan moral, peningkatan konflik, dan penurunan kualitas layanan (Wulansari, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola tim atau organisasi (Ruslan, 2021). Gaya kepemimpinan yang tepat bagi perawat sangat penting karena mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Kepemimpinan yang efektif harus mencakup komunikasi yang jelas, empati, dukungan, dan kemampuan untuk mengatasi masalah secara proaktif. Pemimpin yang mampu mendengarkan kebutuhan dan kekhawatiran perawat, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan motivasi dan disiplin perawat. Dengan gaya kepemimpinan yang mendukung, perawat dapat bekerja dengan lebih baik, merasa dihargai, dan lebih termotivasi untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien, yang pada akhirnya meningkatkan keseluruhan kualitas layanan kesehatan (Sasyari, 2021).

Motivasi kerja sangat penting bagi perawat karena secara langsung mempengaruhi kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien. Perawat yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi, disiplin, dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi juga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres, yang penting dalam profesi yang menuntut seperti keperawatan. Selain itu, perawat yang termotivasi lebih cenderung berpartisipasi dalam program pengembangan profesional dan memperbarui keterampilan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Dengan motivasi kerja yang baik, perawat dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan pasien, menunjukkan empati dan kepedulian, serta meningkatkan hasil perawatan dan kepuasan pasien (Sunarno, 2023).

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, merasa puas dengan pekerjaannya, dan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Wagiman, 2023). Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap

sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang termotivasi cenderung lebih teliti, empatik, dan responsif dalam merespons kebutuhan pasien, yang berujung pada peningkatan kepuasan pasien dan hasil perawatan yang lebih baik. Motivasi tinggi juga mendorong perawat untuk terus meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang esensial dalam menangani berbagai kondisi medis yang kompleks di lingkungan rawat inap. Selain itu, perawat yang termotivasi menciptakan suasana kerja yang positif, mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta memperkuat kerja sama tim (Sunarno, 2023: 37).

Hasil penelitian (Putri, 2021) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,343 dan signifikansi ($sig.$) sebesar 0,044 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan yang baik dan tingkat motivasi kerja yang tinggi di antara responden penelitian. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti memberikan dukungan, memberikan umpan balik positif, dan memfasilitasi pengembangan karir, dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Hal ini penting dalam konteks pelayanan kesehatan, karena motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien serta meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit dan institusi kesehatan perlu mempertimbangkan pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja perawat secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, adanya penelitian ini berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 Puskokkes Polri 2024.”

1.2 Rumusan Masalah

Melalui wawancara awal dengan 15 perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.1 Puskokkes Polri, sebanyak 11 perawat menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Penyebab utama yang diidentifikasi adalah kurangnya dorongan dan kepemimpinan yang efektif dari kepala ruangan. Para perawat mengeluh bahwa kepala ruangan sering tidak mampu memberikan solusi terhadap masalah yang muncul di lingkungan kerja mereka. Selain itu, mereka merasa kepala ruangan tidak berperan sebagai pendengar yang baik atau penengah yang efektif. Ketidakmampuan kepala ruangan dalam memimpin dan mendukung tim berdampak negatif pada semangat dan efisiensi kerja perawat, yang berpotensi mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Selain itu, rumah sakit juga menerima keluhan dari pasien mengenai sikap dan perilaku perawat yang kurang responsif dan empatik. Dari wawancara dengan 5 kepala ruangan, sebanyak 4 di antaranya mengeluhkan kurangnya disiplin, kurangnya semangat, dan pelayanan yang kurang ramah dari staf perawat. Hal ini kemungkinan besar terkait dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan dari manajemen. Perawat yang menghadapi beban kerja yang berat cenderung mengalami stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan motivasi dan semangat mereka dalam memberikan pelayanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan intervensi yang efektif untuk meningkatkan kepemimpinan, mendukung perawat dalam menghadapi beban kerja, dan meningkatkan kualitas pelayanan serta kepuasan pasien di rumah sakit tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini “Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK 1 Puskokkes Polri 2024?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang hendak dicapai dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Mengetahui data sosiodemografi responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan rawat inap RS Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri 2024.
- c. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri 2024.
- d. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. 1 Puskokkes Polri 2024.

1.4 Manfaat Penelitian

Besar harapan Penulis, penelitian ini memberikan berbagai manfaat diantaranya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan ilmu bagi para perkembangan ilmu keperawatan dalam memahami hubungan Kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di RS Bhayangkara TK 1 Puskokkes Polri 2024.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Pelayanan dan Masyarakat

Dengan memahami hubungan ini, dapat dilakukan peningkatan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. Penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi manajemen rumah sakit dalam mengimplementasikan

praktik-praktik kepemimpinan yang mendukung, sehingga memastikan bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan mencapai standar yang lebih baik dan berdampak positif bagi masyarakat yang dilayani.

b. Bagi Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kepemimpinan yang efektif serta strategi untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan perawat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas layanan dan perawatan kepada pasien.

c. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat, memperbaiki hubungan antara staf dan manajemen, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Penemuan ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih baik dalam mendukung perawat dan meningkatkan kondisi kerja mereka di lingkungan rumah sakit.

d. Bagi RS Bhayangkara TK.I Puskokes Polri

Penelitian ini memberikan manfaat bagi RS Bhayangkara TK.I Puskokes Polri dengan menyediakan wawasan tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala ruangan memengaruhi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap, yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan strategi manajerial dan meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, hasil penelitian ini dapat membantu dalam merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih efektif untuk kepala ruangan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pengembangan profesional perawat.