

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit salah satunya adalah pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan yang harus didasari dengan ilmu dan kemampuan. Organisasi pelayanan kesehatan bergantung pada profesi keperawatan untuk memberikan kepemimpinan yang efektif dalam berbagai pengaturan pelayanan kesehatan yang dinamis (Ahda & Hidayah, 2021).

Keberhasilan suatu organisasi di rumah sakit salah satu faktornya ditentukan oleh jumlah sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang paling banyak di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Untuk mengelola sumber daya ini dibutuhkan peran seorang pemimpin/*leader*. Pemimpin merupakan seorang yang mempengaruhi bawahannya yang pada akhirnya bawahan akan mengikuti keinginan terkait dalam hal pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara perorangan (Yuliana et al., 2021).

Di rumah sakit ada beberapa tingkatan pemimpin/*leader* mulai dari *top*, *middle* dan *low management* diduduki oleh kepala ruangan. Kepala ruangan merupakan seorang perawat yang profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk memimpin dan mengelola kegiatan pelayanan

keperawatan di suatu ruang rawat (Kemenkes RI, 2017). Kepala ruangan bertanggung jawab untuk memimpin dan mengorganisasi kegiatan pelayanan dan asuhan keperawatan. Pimpinan keperawatan harusnya mampu memimpin, meminta, meyakinkan, mendesak dan membujuk stafnya untuk melakukan sesuatu pada saat kapanpun apabila rekan kerjanya memerlukan bantuan mereka dan bisa memberi arahan terhadap stafnya agar melakukan pekerjaan tidak berdasarkan atas kemauan mereka tetapi pada apa yang seharusnya dilakukan demi tercapainya tujuan asuhan keperawatan (Mahatvavirya & Girsang, 2021).

Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi kerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada wibawa pemimpin dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap bawahan. Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan diharapkan mampu membangkitkan motivasi kerja perawat (Pitasari & Prihandhani, 2017).

Deniati & Yanti (2019) dalam Pujiastuti (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan

yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban (Pujiastuti, 2021).

Menurut Habibi et al (2019) ada beberapa gaya kepemimpinan yang bisa digunakan untuk memotivasi kerja perawat antara lain otoriter, demokratis, dan *laissez-faire* (bebas tindak). Gaya kepemimpinan otoriter yaitu kepemimpinan yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang di ambil dari diri sendiri secara penuh. Gaya kepemimpinan demokratis gaya yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Gaya kepemimpinan *lissez-faire* (bebas tindak) yaitu pemimpin yang hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahan yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Hasil penelitian Sandra (2017) di RSUD Solok Selatan didapatkan bahwa 90% staf perawat memiliki motivasi kerja rendah karena menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan 10% staf perawat memiliki motivasi kerja tinggi hal tersebut dapat terjadi karena staf perawat merasa pekerjaan yang dilakukan di bawah perintah kepala ruang lebih terarahkan, sedangkan hanya 40% staf perawat memiliki motivasi kerja rendah dengan gaya kepemimpinan demokratis hal tersebut dapat terjadi karena staf perawat tidak begitu menyetujui hasil keputusan yang telah di ambil secara bersama dan 57% staf perawat memiliki motivasi kerja tinggi dengan gaya kepemimpinan bebas tindak hal tersebut dikarenakan staf perawat lebih menyukai kebebasan sehingga dapat mengeksplorasi segala kemampuan yang dimiliki (Sandra, 2017).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang perawat dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan bagian yang penting untuk membangkitkan semangat bekerja dalam kegiatan yang positif. Seorang perawat harus termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mengembangkan efisiensi kerja dalam melakukan pekerjaan. Efisiensi kerja perawat itu tercapai maka pelayanan keperawatan akan menjadi efisien, berkurangnya komplain dan perawat akan merasa puas dan nyaman (Irena, 2017 dalam Pujiastuti 2020).

Ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja perawat, menurunkan kinerja perawat serta menyebabkan tingginya tingkat *turnover* (keluarnya) perawat dari rumah sakit serta mengakibatkan perawat malas datang ke rumah sakit. Tingkat ketidakhadiran dapat menyebabkan beban kerja perawat meningkat, beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat menjadi tidak maksimal (Nopitawati et al., 2020) dalam Sigalingging (2022). Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya motivasi ini antara lain supervisi pemimpin, promosi, gaji, teman kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Sigalingging et al., 2022).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pada dasarnya berbeda-beda menurut beberapa pandangan teori motivasi. Teori pertama menurut Maslow (1943) dalam Wisuda (2020) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori kedua

menurut Mc Clelland (1961) dalam Wisuda (2020) berfokus kepada motivasi keinginan karyawan yaitu berkuasa, berprestasi dan berhubungan sosial. Teori ketiga menurut Herzberg (1950) dalam Wisuda (2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu faktor higiene dan faktor motivasi seperti gaji, promosi dan gaya kepemimpinan (Bakri 2017 dalam Wisuda 2020). Rendahnya motivasi kerja perawat ini disebabkan akibat beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai, dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya (Pitasari & Prihandhani, 2017).

Kemenkes RI (2018) menyatakan hal yang menyebabkan kurangnya produktivitas kerja salah satunya disebabkan oleh motivasi kerja perawat yang rendah. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun (2006 dalam Pujiastuti, 2020) menyatakan bahwa separuh (50,9%) perawat di Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Baljoon et al., (2019) dalam penelitian yang di lakukan di rumah sakit pemerintah Arab menyatakan bahwa total rata-rata motivasi kerja ekstrinsik lebih rendah dari pada motivasi kerja intrinsik (Pujiastuti, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Pujiastuti (2022) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan ditemukan hasil gaya kepemimpinan kurang baik (61,7%) dan motivasi kerja rendah (44,1%). Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Penelitian Pitasari (2017) tidak

sejalan dengan yang dilakukan peneliti yaitu tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis (41,2%) dan motivasi kerja kurang baik (32,4%). Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar.

Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang adalah rumah sakit yang terletak di Jl. Wahidin No. 1 Padang Kecamatan Padang Timur Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang merupakan rumah sakit tipe C milik TNI AD yang menampung rujukan dari puskesmas dan praktek swasta dengan cakupan kerjanya. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap berjumlah 121 orang perawat, terdiri dari 60 orang berpendidikan Ners, 48 orang berpendidikan DIII Keperawatan, dan 13 orang berpendidikan S1 Keperawatan (RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang, 2022).

Berdasarkan data yang didapat peneliti di Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang jumlah SDM keperawatan pada bulan Desember 2022 sebanyak 112 orang perawat pelaksana dan 9 orang kepala ruangan, yang terdiri dari Ruangan I (Bagindo Aziz Chan), Ruangan II (Rasuna Said), Ruangan III (Imam Bonjol), Ruangan IV (Agus Salim), Ruangan V (Sutan Syahrir), Ruangan VI (Buya Hamka), Ruangan HCU, Ruangan Perinatologi, dan Ruangan HWS (Bung Hatta) (RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang, 2022).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada bulan Januari 2023 di rumah sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang di beberapa ruangan yaitu ruang III (Imam Bonjol), ruang IV (Agus Salim) dan ruang V (Sutan Syahrir) terhadap 10 orang perawat, didapatkan sebanyak 6 perawat (60%) mengeluhkan beban kerja mereka terlalu tinggi dan kurangnya perhatian dari atasan terhadap prestasi kerja yang diraih, serta promosi jabatan belum disesuaikan dengan masa kerja, dan kurangnya pemberian motivasi oleh kepala ruangan, 3 perawat (30%) mengatakan kepala ruangan dalam pengambilan keputusan selalu mendadak dan juga kurangnya teguran terhadap karyawan, dan 2 perawat mengatakan ketika berkomunikasi dengan bawahan hanya ketika mengenai hal yang mendesak. Adapun untuk gaya kepemimpinan 5 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, 3 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan 2 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan partisipatif.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti telah mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023 ?

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2023?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di rumah sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan rawat inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang
- b. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang
- c. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan ilmu tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan bacaan dan menambah wawasan bagi mahasiswa keperawatan STIKes Alifiah Padang.

b. Bagi Tempat penelitian

Menjadi referensi bagi perawat dan memberikan manfaat bagi manajemen rumah sakit tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat khususnya di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023. Variabel independen yaitu

gaya kepemimpinan kepala ruangan, sedangkan variabel dependen yaitu motivasi kerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian dilakukan di rumah sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang dari bulan Maret sampai Agustus 2023. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 15 Juni – 05 Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang ada di ruang rawat inap yang berjumlah 112 orang dengan sampel 102 orang. Teknik pengambilan sampel total sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *Chi Square*.

