

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan Keperawatan merupakan Pelayanan profesional, sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar terhadap pembangunan bidang kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan ditentukan salah satunya dari kualitas pelayanan Pelayanan yang bermutu ditentukan oleh pengorganisasian yang baik oleh pemimpin. Pengorganisasian ini terwujud dalam gaya kepemimpinan seseorang untuk melaksanakan tindakan keperawatan yang berdampak pada kinerja bawahannya (Rohayani, 2018). Peningkatan mutu pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam, 2014).keperawatan yang diberikan oleh perawat yang berkualitas (PPNI, 2016).

Kinerja menjadi gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Kepuasan pelanggan terjadi apabila apa yang menjadi kebutuhan, keinginan, harapan pelanggan dapat terpenuhi, maka pelanggan akan puas (Nursalam, 2016). Kinerja yang baik dapat memberi dampak terhadap peningkatan mutu pelayanan klinis dalam tim, kinerja perawat juga dapat digunakan untuk mewujudkan komitmen pegawai dalam kontribusinya secara profesional guna meningkatkan kinerja perawat (Zulkarnain, 2017). Kinerja perawat pelaksana dalam pelaksanaan asuhan keperawatan merupakan upaya meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan dalam bentuk kinerja perawat dan harus didasari kemampuan yang tinggi sehingga kinerja mendukung pelaksanaan tugas

dalam pelayanan keperawatan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tugas dalam suatu organisasi (Nursalam, 2015).

Perawat yang kompeten menjadi syarat mutlak dalam memberikan pelayanan kesehatan saat ini dikarenakan perkembangan masyarakat yang semakin kritis seiring meningkatnya pengetahuan masyarakat mengenai kesehatan, upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan tidak bisa lepas dari upaya peningkatan mutu keperawatan. Perawat sebagai tim pelayanan kesehatan yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan (BPPSDMK, Kemenkes RI, 2017).

Tercapainya tujuan organisasi oleh adanya kinerja yang baik Nursalam (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor psikologi yaitu berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang ada dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi. Gaya yang diterapkan oleh seorang kepala ruangan dapat menjadi penilaian tersendiri oleh para perawat dan bahkan dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Nursalam, 2015).

Kepala ruangan adalah seorang perawat profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang memimpin dalam mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di satu ruang rawat (Kemenkes, 2017). Kepala ruangan di bidang keperawatan memimpin perawat pelaksana sebagai sumber daya manusia secara langsung dalam menghasilkan asuhan keperawatan secara profesional. Kepala ruangan merupakan jabatan yang penting karena kemampuan

perilaku kepemimpinan kepala ruangan ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan (Suyanto, 2018).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Marlina Febriani (2020) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap A & C di Rumah Sakit Stroke Nasional Kota Bukit Tinggi yang diterapkan oleh kepala ruangan yaitu lebih dari sebagian besar gaya kepemimpinan demokratis rata-ratanya adalah 30,70, gaya kepemimpinan otoriter rata-ratanya adalah 22,46 dan gaya kepemimpinan *laissez faire* rata-ratanya adalah 9,70. Hasil kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap adalah 34,66. Terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSSN Kota Bukit Tinggi diperoleh hasil perhitungan bahwa p-value sebesar ($0,000 < 0,05$) dan didapatkan nilai korelasi (0,496) dan demikian dapat disimpulkan bahwa kekuatan korelasi pada penelitian ini adalah sedang dan positif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggrita Yunita Assa (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 Nadia (2022) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang diperoleh 65,0% telah mengisi asuhan keperawatan dengan lengkap, sedangkan 35,0% tidak lengkap mengisi asuhan keperawatan.

Berdasarkan data yang didapat di RSUD dr. Rasidin Padang didapatkan bahwa kegiatan diruang rawat inap di rumah sakit ini adalah kegiatan asuhan dan pelayanan keperawatan. Kegiatan ini dilaksanakan oleh para perawat di bawah bimbingan kepala ruang rawat inap. Jumlah SDM RSUD dr. Rasidin Padang pada Maret 2023 sebanyak 247 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 145 orang dan non PNS sebanyak 102 orang (Ners= 90 orang, DIII keperawatan= 87 orang, DIII perawat gigi= 3 orang, S1 kebidanan= 3 orang, DIV kebidanan= 13 orang, DIII kebidanan= 29 orang, DIII radiologi= 14 orang, DIV analis kesehatan= 1 orang, DIII analis kesehatan= 17 orang). Perawat yang berada diruang bedah sebanyak 16 orang, interne sebanyak 22 orang, anak sebanyak 16 orang, CVCU sebanyak 11 orang, ICU sebanyak 12 orang, NICU sebanyak 19 orang (RSUD dr. Rasidin Padang 2023).

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada tanggal 10-11 Maret 2023 di ruang rawat inap intensif RSUD dr. Rasidin Padang. didapatkan dari 4 responden, didapatkan bahwa 3 dari 4 orang perawat pelaksana diindikasi belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam memberikan asuhan keperawatan. Beberapa diantaranya mengakui bahwa mereka masih kurang teliti dalam memberikan layanan dan setelah diobservasi masih banyak formulir pengkajian yang belum lengkap terisi dari data anamnesa. Mereka juga mengatakan kepala ruang tidak menyesuaikan dengan situasi dan kondisi dalam mengambil

keputusan. Disamping itu, 4 perawat yang diwawancarai 2 menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, dan 2 menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yaitu apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap intensif di RSUD dr Rasidin Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap intensif di RSUD dr. Rasidin Padang“

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap intensif di RSUD dr. Rasidin Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana diruang rawat inap intensif RSUD dr. Rasidin Padang.
- b. Diketahui distribusi frekuensi Gaya Kepemimpinan diruang rawat inap intensif RSUD dr. Rasidin Padang.
- c. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap intensif RSUD dr. Rasidin Padang.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi Rumah Sakit agar mampu meningkatkan dan mengoptimalkan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

b. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber tambahan referensi karya tulis penelitian khususnya bagi program studi keperawatan di STIKes Alifah Padang, terkait hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap intensif RSUD dr Rasidin Padang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka atau bahan perbandingan untuk penelitian lanjutan oleh peneliti lain terkait dengan hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap intensif RSUD dr. Rasidin Padang. Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala ruangan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat intensif yaitu CVCU, ICU dan NICU. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan 13 Juli 2023 s.d 17 Juli 2023. Metode penelitian ini metode kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Sampel berjumlah 38 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. selanjutnya data dianalisa secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*.

