

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam suatu instansi kesehatan maupun organisasi secara umum sangat bergantung pada berbagai aspek, salah satunya ialah kualitas SDM (Sumber Daya Manusia), termasuk tenaga kesehatan seperti perawat (Mamonto, Robot and Hamel, 2013). Dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan, kinerja perawat menjadi salah satu indikator utamanya. Menurut Deniati & Yanti (2019), kinerja perawat mencerminkan sejauh mana perawat menjalankan tugas serta bertanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini juga ditegaskan oleh Gannika & Buanasari (2019), yang menyatakan kinerja perawat bentuk nyata dari hasil kerja selama menjalankan tugas secara bertanggung jawab dan menyeluruh terhadap pasien.

Terdapat berbagai aspek yang dapat memengaruhi performa tenaga keperawatan (Nurjannah, 2016). Berdasarkan teori Gibson (1997), kinerja seseorang dalam suatu kelompok dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor organisasi, psikologis, dan individu. Dalam ruang lingkup organisasi, salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan (Nursalam, 2016). Gaya kepemimpinan sendiri ialah bentuk perilaku pemimpin untuk mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengevaluasi bawahan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif (Deniati and Yanti, 2019).

Warrant H. Schmitdt dan Tannenbaum mengemukakan ada dua kategori ekstrem gaya kepemimpinan, yaitu berfokus pada otoritas pemimpin dan juga berfokus hanya pada bawahan. Perbedaan gaya tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti bakat individu, karakteristik perilaku, dan kondisi situasional (Nursalam, 2017a).

Jumlah tenaga medis terbanyak di dunia saat ini adalah lebih dari 50% merupakan tenaga medis perawat. Dipapar dari Media Indonesia, jumlah perawat di dunia yaitu 80%, sedangkan di Indonesia sebanyak 60% di Rumah Sakit. Dan dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) menyatakan pada tahun 2006 produktivitas kerja perawat menurun sebesar 50,9% (Pujiastuti, 2021). Pada penelitian (Zaghini *et al.*, 2019) yang dilakukan di Italia, menyebutkan bahwa tingkat kepuasan pasien menurun (44%), dikarenakan kinerja perawat yang kurang (14%). Dari hasil penelitian tersebut diperoleh kinerja perawat menurun dikarenakan para perawat tidak merasa puas dengan kualitas gaya kepemimpinan kepala ruangan. Penelitian di Indonesia sendiri, tepatnya diteliti di Ibu Kota Indonesia yaitu Jakarta yang diteliti oleh (Deniati and Yanti, 2019), menunjukkan hasil gaya pemimpin yang dominan adalah bergaya demokratis (78,3%), yang berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil kinerja yang baik (71,7%).

Di salah kota di Provinsi Jawa Timur terdapat penelitian yang menunjukkan hasil penelitian yang gaya kepemimpinan kepala ruangnya lebih dominan kepada gaya demokratis (47%), dari gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi kinerja bawahannya, yang 50% masuk dalam kategori kinerja standart (Rahayu, Wahyuni and Sulasmini, 2019). Penelitian lanjutan di

wilayah Ponorogo oleh (Rahayu, Wahyuni and Sulasmini, 2019) di Ponorogo, menyatakan gaya demokratis ialah gaya yang paling banyak diterapkan, yaitu sebanyak (90%), gaya liberal sebesar (10%) dan dengan gaya kepemimpinan otoriter sebesar (0%). Hasil gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi kinerja perawat yang kurang baik, karena (43,33%) perawat merasa tidak puas terhadap gaya yang diterapkan oleh pemimpin. Pada dasarnya jika perawat merasa terpenuhi harapannya dengan pekerjaannya, maka perawat tersebut akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Menurut Gillie (1996) gaya kepemimpinan kepala ruang ada empat tipe yaitu, otoriter, demokratis, partisipatif dan juga *laissez faire* (bebas tindak) (Nursalam, 2016). Masing-masing gaya ini memiliki dampak positif maupun negatif, tergantung pada kondisi dan kepribadian pemimpinnya. Dan pada dasarnya pemimpin tidak akan hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan. Namun dalam kelompok, pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang lebih dominan (Deniati and Yanti, 2019). Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi kerja anggota tim, serta mendorong pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas kerja (Rumaisha, 2019).

Di beberapa penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kinerja bawahan yang baik, sedangkan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja (Nurjannah, 2016). Banyak berbagai contoh kasus pasien dan keluarganya yang mengeluhkan atas kinerja perawat yang buruk, antara lain perawat yang tidak responsif, kinerja

yang kurang cekatan dalam bekerja, dan kelalaian para perawat yang bekerja dengan asal-asalan. Ada juga keluhan bahwa perawat kurang memiliki keterampilan komunikasi dan memberikan pelayanan yang tidak ramah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak serius, seperti kesalahan pemberian obat, kesalahan dosis, penanganan pasien yang tidak tepat, bahkan risiko fatal seperti kematian (Rumaisha, 2019).

Untuk meningkatkan kinerja perawat, kepala ruang diharapkan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan karakteristik bawahannya serta tugas yang diberikan. Penerapan gaya yang tidak sesuai dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, meningkatnya keinginan memperpanjang waktu istirahat, keinginan pulang cepat, hingga keluhan yang berulang dari perawat. Akhirnya, hal ini akan berdampak negatif pada mutu pelayanan terhadap pasien (Sugiharto, 2018).

Dan juga kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan gaya kepemimpinan kepala ruang yang dapat menuntun dan mengarahkan bawahannya ke arah yang baik sesuai untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan. Sejalan dengan hal tersebut, dalam surah At-Taubah ayat 23, Allah SWT mengingatkan agar umat Islam memilih pemimpin yang berlandaskan keimanan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا آبَاءَكُمْ وَإِخْوَانَكُمْ أَوْلِيَاءَ إِنِ اسْتَحَبُّوا الْكُفْرَ عَلَى الْإِيمَانِ وَمَنْ يَتَوَلَّهُمْ
مِنْكُمْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Yang artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu jadikan bapak-bapakmu dan saudara-saudaramu sebagai pemimpin/pelindung, jika mereka lebih menyukai kekafiran daripada keimanan. Barang siapa di antara

kamu yang menjadikan mereka pemimpin/pelindung, maka mereka itulah orang-orang yang zalim”.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti berminat untuk mengangkat judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dominan Kepala Ruang dengan Kinerja Perawat”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan pembahasan latar belakang yang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dominan kepala ruang dengan kinerja perawat?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dominan kepala ruang dengan kinerja perawat.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan dominan kepala ruang di RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
3. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dominan kepala ruang dengan kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berperan aktif dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan, khususnya dalam

memahami peran gaya kepemimpinan dominan terhadap kinerja tenaga keperawatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi ilmu pengetahuan baru bagi peneliti tentang pentingnya suatu gaya kepemimpinan dominan kepala ruang untuk meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam pengambilan keputusan untuk mengoptimalkan mutu pelayanan keperawatan melalui pendekatan kepemimpinan yang tepat.

3. Bagi Universitas

Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan khususnya Prodi S1 Keperawatan Universitas Muhammadiyah Ponorogo hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan ilmu dan teori khususnya di bidang manajemen keperawatan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan penelitian berikutnya yang berhubungan dengan manajemen keperawatan khususnya gaya kepemimpinan dominan kepala ruang yang dapat mengoptimalkan kinerja perawat.

1.5. Keaslian Penelitian

1. Penelitian Deniati & Yanti, 2019 berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Bekasi Kota” dilaksanakan pada tanggal 12 hingga 25 Juni 2018. Studi ini menggunakan desain survei analitik potong lintang. Dengan total populasi 67 responden, dan total sampel yang diambil 60 orang melalui *Simple Random Sampling*. Studi ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Dan menggunakan *Chi-square* sebagai analisa data.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada teknik pengambilan sampel (*purposive sampling*), dan persamaannya sama-sama meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan.

2. Penelitian Manning, 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Perawat terhadap Keterlibatan Kinerja Perawat” yang dilakukan di Amerika Serikat. Studi ini memiliki tujuan penelitian untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer perawat berpengaruh terhadap keterlibatan kinerja staf keperawatan. Menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional. Pengumpulan data dengan metode kuesioner, data dikumpulkan melalui dua kuesioner yang berbeda. Instrumen yang digunakan yaitu MLQ (*Multifactorial Leadership Questionnaire*) 5X *short form* dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*).

Perbedaan antara penelitian Manning (2016) dengan penelitian ini terletak pada jenis alat ukur yang diterapkan dalam pengambilan data. Adapun

kesamaannya, kedua studi sama-sama membahas mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja atau keterlibatan kerja perawat.

3. Penelitian Maryanto et al., 2013 dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Demak” yang dilakukan pada 4 April 2012. Tujuan dari penelitian ini ialah guna mengidentifikasi adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan tingkat kepuasan kinerja para perawat. Pendekatan dalam studi ini menerapkan analisis korelasional dengan rancangan penelitian potong lintang. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dan total sampel sebanyak 43 responden. Alat ukur yang digunakan dalam studi ini berupa kuesioner. Dan menggunakan *Chi-square* sebagai analisa data dengan patokan tingkat signifikansi sebesar 5%. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel yang akan diteliti (gaya kepemimpinan dominan kepala ruang dengan kinerja perawat), dan persamaannya sama-sama meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan.
4. Penelitian Trevia et al., 2016 yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Mayjend HA Thalib Kerinci”. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu antara Juli 2014 hingga Mei 2015. Tujuan dari penelitian tersebut ialah guna mengidentifikasi adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja para perawat pelaksana dalam penerapan asuhan

keperawatan di Rumah Sakit Umum Mayjend HA Thalib. Studi ini menggunakan pendekatan penelitian yang bersifat deskriptif analitik yang dilakukan secara potong lintang (*Cross sectional*). Total populasi di studi ini 136 perawat pelaksana, sedangkan total sampel yang digunakan adalah 101 orang perawat pelaksana. Dengan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji *Chi Square* serta analisis regresi logistik.

Perbedaan dengan studi yang akan dilakukan ialah terletak pada teknik pengambilan sampel (*purposive sampling*), dan persamaannya sama-sama meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.

