

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Dalam Undang-undang ini yang dimaksud rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan merupakan upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan serta memulihkan kesehatan baik perseorangan, keluarga atau masyarakat sehingga perlu dikelola secara profesional dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan sebaik-baiknya (Sandra, 2012).

Hasil penelitian Rensis Likert dan teman-teman di Institute for Sosial Research di University of Michigan pada tahun 1967 mengenai perilaku organisasi menyimpulkan bahwa organisasi menyadari bahwa aset yang paling penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia. Perawat

merupakan bagian dari sumber daya manusia yang terbesar yang dimiliki oleh rumah sakit sebagai organisasi, hal ini sesuai dengan Gillies, 1994, yang menyatakan bahwa 60% pelaksanaan pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Sehingga bisa disebutkan bahwa Pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, oleh karena itu pelayanan keperawatan memegang peranan penting dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Dermawan, 2012).

Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (UU RI No.38 Tentang Keperawatan, 2014). Pelayanan keperawatan merupakan subsistem dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit sudah pasti mempunyai kewajiban untuk menjaga mutu layanan, terlebih pelayanan keperawatan sering menjadi tolak ukur citra sebuah rumah sakit di mata masyarakat sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat pelaksana maupun perawat pengelola dalam memberikan dan mengatur kegiatan asuhan keperawatan kepada klien (Wahyuni, 2007). Pelayanan keperawatan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas apabila sistem pemberian asuhan keperawatan yang digunakan mendukung terjadinya praktek keperawatan profesional dan berpedoman pada standar yang telah ditetapkan dan dikelola oleh manajer dengan kemampuan dan keterampilan yang memadai. Asuhan Keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan

kebutuhan dan kemandirian Klien dalam merawat dirinya (UU RI No.38 Tentang Keperawatan, 2014).

Kepala ruang adalah seorang tenaga perawat profesional yang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk mengelola kegiatan pelayanan keperawatan di suatu ruang rawat (Depkes, 2002). Kepala ruang adalah manajer tingkat lini yang mempunyai tanggung jawab untuk meletakkan konsep praktik, prinsip dan teori manajemen keperawatan serta mengelola lingkungan organisasi untuk menciptakan iklim yang optimal dan menjamin kesiapan asuhan keperawatan oleh perawat klinik (Wahyuni, 2007). Menurut Gillies (1994) seorang kepala ruangan bertanggung jawab untuk lebih peka terhadap anggaran rumah sakit dan kualitas pelayanan keperawatan, bertanggung jawab terhadap hasil dari pelayanan keperawatan yang berkualitas, dan menghindari terjadinya kebosanan perawat serta menghindari kemungkinan terjadinya saling melempar kesalahan. Standar tugas pokok Kepala Ruang yang ditetapkan oleh Depkes (2002) meliputi kegiatan menyusun rencana kegiatan tahunan yang meliputi kebutuhan sumber daya (tenaga, fasilitas, alat dan dana), menyusun jadwal dinas dan cuti, menyusun rencana pengembangan staf, kegiatan pengendalian mutu, bimbingan dan pembinaan staf, koordinasi pelayanan, melaksanakan program orientasi, mengelola praktik klinik serta melakukan penilaian kinerja dan mutu pelayanan.

Hal lain yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah kepemimpinan (Wirawan, 2013). Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan pengikutnya untuk merealisasikan visi (Wirawan, 2013). Yukl, Gary,

2010 menyebutkan bahwa : *Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective effort to accomplish shared objectives*. Kepemimpinan adalah kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerjasama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum (Suarli, 2010). Seorang pemimpin mempergunakan pola perilaku yang disebut gaya kepemimpinan dalam memengaruhi pengikutnya.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan (Suarli, 2010). Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Lippit & White, 1968 dalam Nursalam, 2011). Gaya kepemimpinan Demokratis menghargai sifat dan kemampuan setiap staf, menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya (Gillies, 1994). Bessie & Carol (2012) menyebutkan bahwa tipe kepemimpinan demokratis menjadi efektif saat kerja sama dan koordinasi antar kelompok diperlukan.

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis situasi dan kondisi suatu organisasi maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan

demokratis yang diterapkan kepala ruang tidak selalu diterima secara baik oleh bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi bawahannya (pengikutnya).

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya (Uno, 2014). Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba memengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dulu (Uno, 2014). Bekerja adalah suatu bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Suarli, 2010). Gilmer, 1971 dalam Suarli, 2010 menyatakan bahwa bekerja merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000 dalam Suarli 2010).

Dalam penelitiannya tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Efriyani Harahap (2010) menyebutkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat. Penelitian Arif Miftah Khoir tahun 2011 tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan menemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. Nur Agung Yuliana Putra, 2012 dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak ada hubungan antara gaya

kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Raden Dr. Soedjati Grobogan. Meiniyari dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di IRNA C RSUP Sanglah Denpasar tahun 2012 menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap motivasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Irna C RSUP Sanglah. Meria Kontesa pada penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2013 menemukan bahwa terdapat hubungan yang bermakna gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang. Yayan Hardiansah pada penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Ambarawa tahun 2014 menemukan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Ambarawa. Ridwan Nurdin pada penelitian tahun 2011 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku menemukan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas di RSUD Namlea dan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja petugas di RSUD Namlea. I Kadek Agus Andika Adi Putra, Achmad Syaifudin, Ni Nyoman M Adinatha dalam penelitian mereka tahun 2014 tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati menemukan bahwa ada hubungan antara gaya

kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati.

Rumah Sakit X Jakarta merupakan salah satu rumah sakit swasta besar, yang terletak di daerah perumahan elit Jakarta Selatan. RS X Jakarta mempunyai visi menjadi rumah sakit pilihan dengan menyediakan pelayanan perawatan kesehatan terbaik, aman, bermutu tinggi dan inovatif. RS X mempunyai misi menyediakan pelayanan secara utuh, konsisten dan terpadu berfokus pada pasien melalui praktek berbasis bukti yang sesuai dan pelayanan prima dengan komitmen, kerja sama tim, keterlibatan dari pihak terkait dan peningkatan kompetensi individu yang berkesinambungan. RS X Jakarta mempunyai nilai atau budaya dalam penyelenggaraan pelayanannya yaitu Integritas, Kualitas, Kerja sama Tim, Etika, Semangat dan Keteguhan, Inovasi, Pengembangan Individu, Pembelajaran Berkesinambungan. Rata-rata klien yang datang ke RS X adalah golongan masyarakat dengan tingkat perekonomian menengah ke atas. Klien yang datang ke RS X Jakarta mengharapkan mendapatkan pelayanan yang sempurna di segala bidang. Pelayanan keperawatan mempunyai peran yang besar dalam terwujudnya visi dan misi rumah sakit tersebut, juga dalam terpenuhinya harapan klien yang datang ke RS X Jakarta karena perawat menempati peringkat teratas dalam komposisi jumlah karyawan di RS X Jakarta dan perawat adalah ujung tombak pelayanan rumah sakit karena perawat 24 jam berinteraksi dengan klien dan keluarga. Untuk dapat tercapainya hal tersebut di atas dibutuhkan perawat-perawat yang berkualitas dan profesional. Kualitas kerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Walaupun fasilitas perawatan memadai, organisasi dan manajemennya baik, prosedur kerja baik

tapi tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan sulit bagi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien dan keluarganya. Kira-kira 60% penampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, tidak pernah ada titik nol atau tingkat tertinggi (100%) dalam kinerja karyawan. Tetapi setelah dimotivasi dengan tepat oleh pemimpin mereka, mereka dapat bekerja sampai 80-90% dari kemampuan mereka (Efriyani Harahap, 2010). Motivasi kerja seorang perawat pun dapat mengalami perubahan yang disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Namun kuat tidaknya faktor lingkungan kerja ataupun gaya kepemimpinan kepala ruang juga dapat menjadikan motivasi kerja perawat terpengaruh atau tidak. Gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan mempunyai ciri yang sejalan dengan visi dan nilai/budaya di RS X Jakarta yaitu memasukkan unsur kerja sama tim dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Menurut Bessie & Carol, 2012 kepemimpinan demokratis menjadi efektif saat kerjasama dan koordinasi antar kelompok diperlukan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan 6 orang perawat pelaksana di Ward C RS X Jakarta selama 2 bulan (bulan Juni sampai dengan Juli 2015), ditemukan bahwa 50% dari perawat pelaksana mengatakan ada ketidakpuasan dari perawat pelaksana dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan seperti tentang pengaturan jadwal dinas, pengaturan jadwal training dan pemberian tugas. Ketidakpuasan ini kadang membuat perawat pelaksana tersebut berkurang motivasi kerjanya. Hal ini dikuatirkan akan berakibat kepada pemberian asuhan keperawatan kepada klien menjadi kurang maksimal. Akan tetapi perawat pelaksana ini tidak mau mengungkapkan ketidakpuasan mereka langsung kepada kepala ruangan. Peneliti juga

menemukan belum adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk meneliti hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS X Jakarta. Hal-hal itulah yang kemudian membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RS X Jakarta. Peneliti lebih memfokuskan penelitian ini pada unit Keperawatan Medikal Bedah VIP Dewasa.

B. Masalah penelitian

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ward Medikal Bedah RS X Jakarta?

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan umum:

Diketuinya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ward Medikal Bedah Dewasa RS X Jakarta.

2. Tujuan khusus:

- a. Diketuinya gambaran gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan di Ward Medikal Bedah Dewasa RS X Jakarta.
- b. Diketuinya gambaran motivasi kerja perawat pelaksana di Ward Medikal Bedah Dewasa RS X Jakarta.
- c. Diketuinya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ward Medikal Bedah Dewasa RS X Jakarta.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian dapat memberi gambaran tentang gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan di Ward Medikal Bedah RS X Jakarta. Dari penelitian ini dapat juga memberikan gambaran tentang motivasi kerja perawat pelaksana di ward medikal bedah RS X Jakarta. Diharapkan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dapat meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana. Dengan meningkatnya motivasi kerja perawat pelaksana diharapkan dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan yang diberikan dan berdampak pada kepuasan pelanggan/klien. Bila pelanggan/klien puas tentu akan berdampak positif bagi keberlangsungan rumah sakit.

2. Bagi Pendidikan

Memberi informasi tentang hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ward Medikal Bedah RS X Jakarta. Diharapkan juga hasil penelitian dapat diaplikasikan di pendidikan.

3. Bagi penelitian selanjutnya.

Sebagai bahan pustaka, serta dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dan pengembangan metode penelitian kualitatif.

E. Ruang lingkup penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Ward Medikal Bedah

Dewasa RS X Jakarta. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 25 November 2015 sampai dengan 27 Januari 2016. Sasaran penelitian ini adalah perawat di Ward Medikal Bedah Dewasa (Ward A, B dan C) RS X Jakarta yang berjumlah 92 orang perawat pelaksana. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan desain riset Deskriptif Analitik Korelasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probably sampling* jenis *simple random sampling* dengan instrumen menggunakan kuesioner.