

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.⁽¹⁾ Keberhasilan suatu organisasi seperti rumah sakit dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai salah satunya kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan.⁽²⁾

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 1,4 juta orang pada tahun 2022.⁽³⁾ Dari jumlah tersebut, tenaga kesehatan paling banyak berasal dari perawat dengan jumlah 563 ribu orang dan Sumatera Barat menduduki urutan ke 15 dari 34 provinsi dengan jumlah 11.842 perawat.⁽³⁾ Selain itu perawat merupakan orang yang paling sering berinteraksi dengan pasien, karna melayani seluruh kebutuhan baik secara fisik maupun mental. Sehingga perawat menjadi peran terbesar pelayanan kesehatan dirumah sakit dan mereka diharuskan untuk bekerja secara profesional sesuai dengan standar praktik keperawatan dan standar asuhan keperawatan. Pemberian asuhan yang bermutu oleh perawat memerlukan kinerja perawat yang baik.⁽⁴⁾

Berdasarkan penelitian di Rumah Sakit Aultman Ohio Amerika terjadi kesalahan medis sebanyak 873 kejadian dengan kesalahan yang dilakukan oleh perawat mencapai 418 kejadian. Kesalahan yang terjadi dikategorikan seperti salah pasien 28 kejadian, salah dosis 108 kejadian, salah obat 66 kejadian, salah waktu 50 kejadian, salah rute pemberian 19 kejadian, kelebihan dosis 45 kejadian, salah penulisan resep oleh perawat 102 kejadian.⁽⁵⁾

Di Indonesia kinerja perawat di rumah sakit masih tergolong rendah hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zuhra & Muryani tahun 2019 hasil penelitiannya menunjukkan kinerja perawat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru masih tergolong kurang baik (63,6%).⁽⁶⁾ Hasil penelitian Buheli, 2019 di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango juga menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam kategori baik (25,5%) sedangkan untuk kategori kurang (74,5%). Jika dicermati bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori rendah.

Berdasarkan data dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia menyatakan jika pada tahun 2010 – 2015 terdapat sekitar 485 kasus malpraktik profesi keperawatan yang terjadi di Indonesia.⁽⁷⁾ Salah satunya kasus yang terjadi di RSUP. DR. M.Djamil Padang tahun 2023 yaitu seorang pasien lanjut usia meninggal dunia diduga karena lambat ditangani perawat saat pergantian sif. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasien belum maksimal.⁽⁸⁾

Berkaitan dengan hal tersebut kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Kasmir (2019 : 189 – 93) faktor yang mempengaruhi kinerja

seseorang dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawannya.⁽⁹⁾ Dalam layanan keperawatan diperlukan sistem manajerial keperawatan dan manajer tingkat pemula yang fokus kegiatan utamanya berada di unit kerja yaitu kepala ruangan.⁽¹⁰⁾ Kepala ruangan diberikan tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan di ruang rawat serta diharapkan memiliki kemampuan dalam membina dan mengayomi bawahan agar ikut serta mencapai tujuan organisasi di ruang rawat⁽⁴⁾

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kinerja yang positif bagi anggota⁽¹¹⁾. Dalam meningkatkan kinerja perawat, hendaknya kepala ruangan harus mampu menerapkan tata tertib atau peraturan yang dapat menciptakan kedisiplinan kerja yang lebih baik. Serta menerapkan tata tertib perawat secara adil bagi semua perawat tanpa pilih kasih dan memberikan sanksi hukuman untuk setiap perawat yang melakukan tindakan yang tidak sesuai⁽¹²⁾. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi beberapa diantaranya, gaya demokratis, gaya *laizes faire* (bebas bertindak), gaya otoriter dan gaya partisipatif dengan diterapkannya gaya kepemimpinan tersebut maka terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat⁽¹³⁾.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi⁽¹⁰⁾. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan motivasi kerja yang baik. Dengan adanya motivasi kerja yang baik diharapkan dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi. Namun dalam

pengaplikasian kepemimpinan terdapat kesulitan yang dialami oleh kepala ruangan, selain harus bersifat netral, tenang dan profesional,seringkali kepala ruangan harus mengikuti rapat-rapat dibebani dengan pembuatan manajemen, laporan-laporan manajemen⁽¹²⁾.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk terus bekerja keras sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja dengan baik dan tetap konsisten dalam mencapai kepuasan⁽¹⁴⁾. Peran manusia dalam setiap organisasi sangatlah penting. Untuk beradaptasi dengan apa yang diinginkan oleh organisasi, maka harus bisa memahami motivasi karyawan karena organisasi sangat mempengaruhi mereka yang bekerja disana. Organisasi sangat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan perilaku mereka adalah contoh paling sederhana dari motivasi⁽¹⁵⁾.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Deniati (2019) bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan diruangan dari 60 diperoleh sebanyak 43 responden (71.7%) bekinerja baik dan 60 dengan gaya kepemimpinan otoriter memiliki kinerja kurang baik sebanyak 13 responden (21.67%) dan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja kurang baik sebanyak 17 responden (28,34%) dan yang bekinerja baik sebanyak 43 responden (71,66%) sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kota Bekasi.⁽¹¹⁾ Penelitian yang dilakukan oleh Kontesa, M., tahun 2014 di RSUD Dr. Rasidin Padang didapatkan 28,6% mengatakan kurang termotivasi dengan gaya kepemimpinan demokratis, 33,3% kurang termotivasi dengan gaya kepemimpinan *leizes faire* (bebas bertindak), dan 50% kurang termotivasi dengan gaya kepemimpinan otoriter. ⁽¹⁶⁾

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M. Djamil Padang merupakan Rumah Sakit instansi pemerintah kelas A Pendidikan yang mengedepankan pelayanan kesehatan yang didukung oleh teknologi medis dan system informasi yang digital. Teknologi tersebut membuat meningkatnya beban kerja perawat dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal, pengobatan yang kompleks, melakukan asuhan keperawatan dan tuntutan keluarga pasien untuk memaksimalkan pelayanan perawatan. Serta sebagai rumah sakit pusat rujukan untuk wilayah Sumatera Bagian Tengah dengan melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan membuat jumlah kunjungan meningkat tiap tahunnya.⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾

Berdasarkan data laporan tahunan 2022 RSUP. Dr. M.Djamil Kota Padang tingkat kepuasan pasien dan kepuasan staff cenderung menurun. Pada tahun 2020 tingkat kepuasan pasien 83,51%, di tahun 2021 sebanyak 85,63% dan menurun pada tahun 2022 menjadi 82,58%. Selain itu tingkat kepuasan staff juga menurun, pada tahun 2020 sekitar 83,15%, di tahun 2021 menurun menjadi 81,09% serta menurun lagi di tahun 2022 menjadi 80,29%. Semakin tinggi kinerja perawat maka kepuasan pasien juga meningkat sehingga perawat harus kompeten dan memperhatikan kebutuhan pasien dan menghargai pasien, pelayanan yang memberikan kesan baik akan meningkatkan kepuasan pasien.⁽¹⁹⁾

Jumlah kinerja pelayanan melebihi target kunjungan pasien yang telah ditetapkan salah satunya jumlah pasien rawat inap dengan target 29.142 orang dan realisasi 34.579. Instalansi yang memiliki kunjungan pasien paling banyak pada bulan Januari – Juni tahun 2023 yaitu IRNA non bedah penyakit dalam, sebanyak 3.131 pasien dari total keseluruhan pasien 15.503. Meskipun memiliki jumlah kunjungan tertinggi, IRNA non bedah penyakit dalam memiliki jumlah perawat

yang masih jauh dari standar idealnya yaitu 182 orang, tetapi di instalansi ini hanya memiliki 102 perawat sehingga perawat bertanggungjawab lebih dari 4 pasien⁽²⁰⁾. Menurut Azizah, F., F., N., 2021 hal ini menyebabkan meningkatnya beban kerja perawat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga dapat menurunkan kinerja perawat dan dapat meningkatkan komplen dari pasien kepada perawat.

Gambaran SDM perawat di instalansi rawat inap non bedah penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang dengan total 7 ruangan yaitu interne pria A, pria B, interne wanita A, interne wanita B, Edelweis, geriatri, HCU (High Care Unit) yakni rata-rata tingkat pendidikan DIII Keperawatan, jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Adapun sistem pelayanan manajemen keperawatan jika dikaitkan dengan beban kerja pelaksana menggunakan metode tim yang terdiri dari kepala ruangan, ketua tim dan perawat pelaksana. Asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien dipantau melalui supervisi yang dilakukan oleh divisi keperawatan secara terprogram dan berkesinambungan. Oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting memegang kendali dalam hal pelayanan keperawatan.

Dalam pelayanan keperawatan, kepala ruangan rawat inap adalah pemimpin yang langsung membawahi dan berhubungan langsung dengan perawat pelaksana. Didukung dengan penelitian Mudayana yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi menjadikan karyawan mempunyai semangat tinggi untuk memberikan pelayanan terbaik bagi pasien. Tetapi, jika gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin asal-asalan maka akan menimbulkan kesulitan bagi perawat pelaksana sehingga mengakibatkan turunnya motivasi kerja, kejenuhan (*burnout*) bahkan *turnover* perawat sehingga kinerja perawat menjadi tidak optimal⁽¹⁴⁾.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 5 Januari – 14 Januari 2024 dengan memberikan kuesioner kepada 10 orang perawat didapatkan bahwa 40% memiliki kinerja tidak baik, 30% memiliki motivasi kerja rendah dan 50% menjawab gaya kepemimpinan yang digunakan kepala ruangan adalah otoriter.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang Tahun 2024.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang Tahun 2024.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi variabel kinerja perawat di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2024.
2. Diketahui distribusi variabel gaya kepemimpinan di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2024.

3. Diketahui distribusi variabel motivasi kerja, di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2024.
4. Diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2024.
5. Diketahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pada IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2024.

1.4 Manfaat penelitian

1. Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi yang bermanfaat bagi rumah sakit, untuk mengetahui sejauhmana Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di IRNA Non bedah Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Kota Padang sehingga mampu menjadikan data pengambilan kebijakan yang tepat agar pelaksanaan asuhan keperawatan tidak terhambat dan kepuasan pasien menjadi lebih baik.

2. Perawat

Hasil penelitian dapat memberikan data dan informasi terbaru yang dapat digunakan untuk berkontribusi dalam pengelolaan ruang perawatan sesuai gaya kepemimpinan kepala ruangan yang berdampak terhadap motivasi dan kinerja perawat.

3. Peneliti

Hasil penelitian dapat meningkatkan wawasan, kemampuan dan pengalaman peneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat serta mengaplikasikan

ilmu yang peneliti dapatkan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas.

4. Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa dan dosen terkait gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini terbatas pada hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat untuk menghindari diskusi yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam. Gaya kepemimpinan dimaksud adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Ruangan di IRNA Non bedah Penyakit Dalam di RSUP. Dr. M.Djamil yang dinilai menurut persepsi bawahannya secara langsung. Motivasi kerja dilihat dari semangat kerja perawat di IRNA Non Bedah Penyakit Dalam RSUP. Dr. M.Djamil Kota Padang Tahun 2024.

