

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan organisasi yang unik berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit merupakan organisasi kompleks yang padat sumber daya manusia, padat modal, padat teknologi, pengetahuan, dan padat regulasi atau peraturan-peraturan. Menurut Undang-undang RI Nomor 44 (2009) tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit dan tenaga nonkesehatan.

Di RSUD Solok Selatan, pegawai yang paling banyak adalah perawat, lebih dari separuh 195 orang (53%) dari total 369 orang pegawai yang ada. Maka dari itu peran tenaga keperawatan di RSUD Solok Selatan tidak dapat dikesampingkan. Selain karena faktor kuantitas, urgensi dari peran perawat disuatu rumah sakit juga disebabkan karena tugas perawat yang mengharuskan kontak paling lama dengan pasien, dan tinggi rendahnya kinerja perawat akan berdampak pada kinerja rumah sakit. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Hasil studi oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI bekerjasama dengan WHO tahun 2005 yang dilakukan di 4 Propinsi, yakni Jakarta, Kalimantan Timur, Sulawesi Utara, dan Sumatera Utara, mendapatkan data bahwa 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 47,4% perawat belum mempunyai daftar uraian tugas tertulis, 39,8% perawat masih melakukan tugas non keperawatan, dan belum dilaksanakannya sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Kepmenkes RI, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Budiawan (2015) di ruangan rawat inap RSJ Provinsi Bali menunjukkan bahwa sebagian besar atau 81,98 % responden memiliki kinerja yang baik dan 18,02 % responden memiliki kinerja yang kurang

baik. dari total responden 111 orang. Sari (2009) melakukan penelitian di ruangan rawat inap RSUD Raden Mattaher Jambi menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana yang berkinerja baik sebesar 53,8% dan perawat pelaksana yang berkinerja kurang sebesar 46,2% dari total 143 responden.

Penilai kinerja perawat harus berdasarkan kepada Indikator kinerja perawat. Indikator kinerja berfokus pada hasil asuhan keperawatan kepada pasien (Kepmenkes RI, 2005). Dokumentasi asuhan keperawatan merupakan catatan penting yang harus dibuat oleh perawat yang meliputi lima tahapan yaitu: 1) pengkajian, 2) diagnosa keperawatan, 3) perencanaan tindakan, 4) tindakan keperawatan, dan 5) evaluasi (Ali, 2010).

Dari wawancara awal yang penulis lakukan tanggal 6 Maret 2018 di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan terhadap 10 orang pasien yang dirawat di ruangan Interne, Bedah, Saraf/paru dan Anak, VIP mereka mengatakan tidak puas dengan pelayanan yang diberikan di ruangan tersebut. Ketika melihat status pasien, dimana pendokumentasian asuhan keperawatan yang dilakukan perawat mulai dari pengkajian keperawatan sampai evaluasi keperawatan dari hari kehari hampir sama. Jarang sekali dilakukan pengkajian ulang, merevisi diagnosa, rencana tindakan, implementasi dan evaluasi sesuai dengan data terbaru dan perkembangan penyakit pasien. Tentunya hal ini akan menyulitkan perawat dalam melakukan *follow up* terhadap perkembangan kesehatan pasien. Juga mutu pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien tidak akan berkualitas dan akan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Disisi lain ini juga menunjukkan kinerja perawat RSUD Solok Selatan masih kurang baik.

Fenomena-fenomena tersebut secara umum berdampak pada pencapaian kinerja instansi yang dinilai berdasarkan indikator mutu pelayanan rumah sakit. Indikator mutu pelayanan rumah sakit pada tiga tahun terakhir yaitu: pemakaian rata-rata tempat tidur Bad occupancy Rate (BOR) 27,02% pada tahun 2015, meningkat 42,48% pada tahun 2016 dan 61,37% pada tahun 2017, standar 60-85%. Rata-rata angka perputaran tempat tidur Bad Turn Over (BTO) 24,16 kali tahun 2015 meningkat 25,46 kali tahun 2016 dan 35,46 kali tahun 2017, standar > 38 kali. Rata-rata tenggan perputaran TT tidak ditempati Turn Over Interval (TOI) 6,89 hari pada tahun 2015, menurun 5,32 hari tahun 2016 dan 3,05

hari tahun 2017, standar 1-3 hari. Rata-rata lamanya pasien dirawat Length Of Stay (LOS) 3,64 hari tahun 2015 menurun 4,23 hari tahun 2016 dan 3,21 hari tahun 2017, standar 6-9 hari (Unit MR RSUD Solok Selatan Tahun, 2017).

Dari data tersebut dapat dilihat nilai rata-rata masing-masing indikator masih belum sesuai dengan standar rumah sakit kelas C, ini menandakan belum maksimalnya kinerja rumah sakit meskipun ada angka yang menunjukkan berada pada standar mutu RS tipe C namun masih *fluktuatif*.

Mahmudi (2013) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah a) Faktor personal/Individu, (Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi). b) Faktor kepemimpinan, (kualitas pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan). c) Faktor team, (kualitas dukungan, semangat dan kepercayaan terhadap sesama anggota tim). d) Faktor sistem, (sistem kerja, fasilitas, proses dan kultur kerja organisasi).

Baik atau buruk kinerja bawahan salah satunya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik, akan terciptakan suatu kondisi kerja yang baik antara atasan dan bawahan sehingga terciptanya hubungan kerja yang serasi dan selaras. Gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasi visinya (Wirawan, 2013:351)

Kepala ruangan merupakan pimpinan terdepan dibidang keperawatan dan atasan langsung perawat, yang memiliki kesempatan yang lebih besar dalam mempengaruhi dan mengarahkan perawat untuk mencapai tujuan organisasi. Nursalam (2015) mengemukakan bahwa seorang perawat pimpinan (kepala ruangan) merupakan penggerak utama bawahannya agar mau bekerja sesuai dengan filosofi, visi dan misi yang ada pada organisasinya sehingga kinerja organisasi dapat meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Finarti et al. (2016) di ruang rawat inap RSUD Zalecha Martapura menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dengan *p value* $0,001 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan oleh Isneini (2017) menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kualitas dokumentasi keperawatan di RSUDZA Kota Banda Aceh. Penelitian yang

dilakukan oleh Lousyiana dan Harlen (2015) di rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,020 < \alpha = 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Indikator yang dapat dipakai untuk melihat gaya kepemimpinan seseorang adalah 1) Iklim saling mempercayai; 2) Penghargaan terhadap ide bawahan; 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan; 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan; 5) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya; dan 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional (Siagian, 2010).

Dari hasil pengamatan awal yang penulis lakukan tanggal 7 Maret 2018 di RSUD Solok Selatan dengan mewawancarai perawat pelaksana di ruang interne 4 orang, bedah 3 orang, paru 3 orang dan anak 4 orang, rata-rata mereka mengatakan 1) Kepercayaan kepala ruangan masih kurang kepada bawahannya dalam melakukan tindakan keperawatan. 2) Bila ada perawat yang menyampaikan idenya, kurang ditanggapi dengan baik oleh kepala ruangan. 3) Kepala ruangan masih sering menegur bawahan yang melakukan kesalahan dihadapan pasien/keluarga pasien. 4) Pembagian shift jaga belum berdasarkan kompetensi bawahan. Hal ini menunjukkan masih kurang baik gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala di ruang rawat inap RSUD Solok Selatan.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar dalam diri seseorang yang menggerakkan prilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Hasibuan (2013) mengatakan motivasi adalah dorongan atau pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Gairah kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap perkerjaan dan hasil kerja yang dicapai.

Penelitian Maryam et al. (2012) yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap pegawai yang mempunyai motivasi kerja baik

sebanyak 48 atau 76,2% responden, sedangkan motivasi kerja buruk sebanyak 15 atau 23,8% responden. Hasil penelitian Damayanti dan Rodhiyah (2016) mengatakan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian Ramadini dan Jasmita (2014) (1) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan keamanan dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p\ value=0,001$. (2) Terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2014 dengan $p\ value=0,001$.

Rendahnya motivasi kerja perawat RSUD Solok Selatan juga dapat dilihat dari rata-rata persentase tingkat keterlambatan perawat 3 (tiga) tahun terakhir pada setiap bulannya. Tahun 2015 rata-rata persentase tingkat keterlambatan perawat 31,5% setiap bulannya. Tahun 2016 rata-rata persentase tingkat keterlambatan perawat 32,3% setiap bulannya dan tahun 2017 rata-rata persentase tingkat keterlambatan perawat 30,6% setiap bulannya (Bagian Tata Usaha RSUD Solok Selatan, 2017).

Hal ini menunjukkan keterlambatan adalah hal yang biasa bagi perawat RSUD Solok Selatan. Ini juga menandakan masih rendahnya motivasi kerja perawat RSUD Solok Selatan. Dan juga berarti bahwa perawat RSUD Solok Selatan kurang mampu memotivasi diri sendiri, kurang mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja, kurang memiliki ketekunan, serta kurang memikirkan perbaikan.

Hal yang sama juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2004) terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pegawai daerah Puskesmas Kabupaten Kudus tahun 2013 data pegawai PNS yang datang terlambat tahun 2003 sebanyak 43,6% ini menandakan kurangnya disiplin kerja pegawai yang akan berdampak kepada motivasi kerja dan kinerja pegawai tersebut.

RSUD Solok Selatan adalah rumah sakit kelas C merupakan satu-satunya rumah sakit umum yang ada di Solok Selatan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Selatan. RSUD Solok Selatan memiliki kapasitas tempat tidur sebanyak 110 TT. Jangkauan pelayanan RSUD Solok Selatan meliputi 8 buah Puskesmas induk dan 33 Puskesmas Pembantu yang tersebar diseluruh wilayah Solok Selatan. RSUD Solok Selatan berdiri diatas tanah dengan Luas 16.740 m² dan berada dijalan utama Muara Labuh-Kerinci dan Muara Labuh-Padang (Bagian Tata Usaha RSUD Solok Selatan, 2017).

Sumber daya manusia yang ada di RSUD Solok Selatan terdiri dari pihak manajemen: 1 orang Direktur, 1 orang Kepala Bagian, 3 orang Kepala Bidang, 3 orang Kepala Sub Bagian, 7 orang Kepala Seksi, 13 orang Kepala Ruangan dan 8 orang Kepala Unit. Pihak non manajemen: tenaga dokter 29 orang, tenaga penunjang 62 orang, tenaga perawat 182 orang tenaga non medis 61 orang sehingga jumlah seluruhnya 369 orang (Bagian Tata Usaha RSUD Solok Selatan, 2017).

RSUD Solok Selatan pada saat ini telah dapat melaksanakan Pelayanan Empat Spesialis Dasar yaitu Spesialis Bedah, Kebidanan, Penyakit Dalam, Kesehatan Anak, serta pelayan spesialis lainnya seperti spesialis Syaraf, THT, Mata, Kulit dan Kelamin, radiologi, Paru, Patologi Klinik dan jantung (Bagian Tata Usaha RSUD Solok Selatan, 2017).

Dari kajian literatur dan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien. Pemahaman perawat pelaksana terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri perawat itu sendiri serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat di RSUD Solok Selatan sangat dibutuhkan sebagai bahan evaluasi dan dasar untuk pengembangan pelayanan keperawatan bagi atasan dan staf keperawatan. Untuk itu perlu adanya upaya penelitian yang menggali mengenai persepsi perawat RSUD Solok Selatan tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja perawat. Maka dari itu peneliti sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan

Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan permasalahan yang ada di RSUD Solok Selatan adalah ”Belum diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Solok Selatan tahun 2018”, sehingga sangat perlu untuk diketahui, apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dan motivasi kerja perawat dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan?

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala ruangan perawat di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018?
2. Bagaimanakah motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018?
3. Bagaimanakah kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018?
4. Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018?
5. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan Tahun 2018.

2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018.

2. Mengetahui tingkat motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018.
3. Mengetahui kinerja perawat pelaksana ruangan di rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018.
4. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018.
5. Mengetahui hubungan tingkat motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Solok Selatan tahun 2018.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Sebagai bahan kajian dalam menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja serta sebagai bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk memperluas wawasan, menambah pengetahuan, dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan atau gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja perawat.

b. Bagi Organisasi (RSUD Solok Selatan)

Sebagai bahan masukan dalam bidang sumber daya manusia bagi pihak manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Solok Selatan yang berupa informasi-informasi tentang penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala ruangan, motivasi kerja perawat dan kinerja perawat. Sehingga pihak manajemen dapat mencari solusi tentang upaya yang tepat dalam memperbaiki kepemimpinan kepala ruangan, meningkatkan motivasi kerja perawat, dan peningkatan kinerja perawat di RSUD Solok Selatan.