

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah dalam pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Seiring perkembangan jaman yang semakin pesat, sistem pelayanan kesehatan mengalami perubahan mendasar. Perubahan tersebut sebagai dampak dari perubahan sosial politik, kependudukan serta perkembangan pengetahuan dan teknologi. Sehingga dalam hal ini sumber daya manusianya dituntut lebih profesional dalam bekerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang paling penting dalam rumah sakit (Buchbinder, 2014). Dalam menjalankan tugas dan kerjanya untuk mencapai tujuan dari rumah sakit dalam memberikan layanan secara prima dan berkualitas tinggi, tenaga kesehatan harus memenuhi berbagai kebutuhan yang dipenuhi oleh manajemen rumah sakit.

Organisasi layanan kesehatan memiliki kinerja yang tinggi, dan sumber daya manusia dianggap faktor yang paling penting dalam menciptakan organisasi tersebut (Pfeffer dalam Buchbinder, 2014). Sumber daya yang tersedia harus dimaksimalkan dalam kemanfaatannya, sehingga tujuan organisasi layanan kesehatan dapat tercapai dengan kualitas tinggi. Perawat yang mampu melaksanakan pekerjaan tersebut harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Sebagaimana tugas dan kewajiban perawat dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi rumah sakit. Seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh seorang pemimpin.

Pemimpin di ruangan dapat memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahan terutama pada perawat yang melaksanakan tugas di ruangan masing-masing. Seorang pemimpin yang baik dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya (Utami & Yeni 2016). Seorang pemimpin harus mempunyai gaya sendiri dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada bawahannya, karena dengan kepemimpinan yang baik seorang kepala ruangan dapat memahami perawat secara psikologis didasari dari pekerjaan yang akan diberikan kepada perawat tersebut. Sifat pemimpin yang baik menurut Pancasila dalam Sianturi (2014) yaitu meneladani, membangkitkan, mendorong, menentukan, sederhana, setia, hemat cermat, jujur, dan ikhlas. Sehingga karyawan juga dapat mengambil nilai positif dari sifat seorang pemimpin. Selain itu agar kepemimpinannya menjadi lebih efektif, sebaiknya seorang pemimpin memiliki sifat yang tegas, percaya diri, inisiatif, cerdas, berprestasi, dan mampu melakukan pengawasan (Asmuji, 2014).

Gaya kepemimpinan seorang kepala ruangan memberikan dasar yang penting dalam memberikan tauladan kepada perawat agar mampu mengarahkan permasalahan yang dihadapi perawat saat di lapangan. Kombinasi gaya kepemimpinan diperlukan oleh manajer dimana unsur utama manajer adalah tergantung dari situasi suatu organisasi. Oleh karena itu tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi (Tomasoa, 2015)

Beberapa gaya kepemimpinan lebih tepat digunakan pada tenaga pelayanan kesehatan tertentu, bergantung pada tingkat pendidikan, pelatihan, kompetensi, pengalaman, motivasi, dan kebutuhan pribadi. Lingkungan juga harus dipertimbangkan ketika memutuskan gaya kepemimpinan mana yang paling sesuai (Buchbinder, 2014). Dengan suatu gaya kepemimpinan tertentu atau sesuai dapat memberikan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Roostyowati (2015) yang menyatakan semakin baik gaya kepemimpinan akan memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi.

Sehingga dengan kepuasan kerja yang baik maka seorang perawat dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Penelitian yang telah dilakukan Qurratul Aini dkk (2004) menunjukkan ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja seorang bawahan dapat dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Sejalan dengan hasil penelitian Abd Rahman Ahmad dkk (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam memahami pekerjaan yang dilaksanakannya saat melakukan tugas-tugas dan tanggungjawabnya sebagai perawat yang professional di rumah sakit. Oleh karena itu kepuasan kerja seorang perawat sangat penting agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal di lapangan akan datang.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 14 September 2017 terdapat 9 ruang instalasi rawat inap dengan jumlah kepala ruangan sebanyak 9 orang dan 163 orang perawat. Hasil penelitian yang dilakukan Dani (2016) menyatakan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil distribusi frekuensi dari 101 responden, sebanyak 57 orang (56,4%) gaya kepemimpinan laissez faire/klasikal, 28 orang (27,7%) gaya kepemimpinan demokratis, dan 16 orang (15,6%) gaya kepemimpinan otoriter. Dari hasil tersebut gaya

kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit H. Damanhuri Barabai lebih cenderung kepada gaya kepemimpinan *liezess faire*/klasikal. Namun berdasarkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit menunjukkan dari 101 responden, sebanyak 57 orang (56,4%) yang kurang puas, dan sebanyak 44 orang (43,6%) yang puas, dari hasil kepuasan kerja perawat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat di rumah sakit H. Damanhuri Barabai lebih cenderung kurang puas. Maka dari itu cara seseorang memimpin dalam memberikan kepemimpinannya dapat menentukan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan kepuasan kepada bawahannya dalam hal ini adalah perawat.

Berdasarkan penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan umum

Adapun tujuan umum penelitian yaitu:

Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai

1.3.2. Tujuan khusus

1.3.2.1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD H. Damanhuri Barabai.

1.3.2.2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai.

1.3.2.3. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD H. Damanhuri Barabai.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi rumah sakit

Sebagai bahan masukkan dalam proses manajerial rumah sakit kedepannya demi kemajuan rumah sakit.

1.4.2. Bagi kepala ruangan

Sebagai bahan masukkan dalam penerapan gaya kepemimpinan di ruangan.

1.4.3. Bagi perawat

Sebagai bahan masukkan dalam peningkatan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

1.4.4. Bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman ilmu manajemen terutama tentang gaya kepemimpinan.

1.4.5. Bagi peneliti

Sebagai bahan pelajaran dalam memahami tentang ilmu manajemen, khususnya gaya kepemimpinan.