

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan organisasi formal pemberi pelayanan kesehatan profesional yang di dalamnya terdapat visi, misi, tujuan dan struktur manajemen yang jelas serta berorientasi pada pelayanan kesehatan yang ditujukan kepada masyarakat luas (Swansburg 2002 dalam penelitian Dewi & Zestin, 2014). Manajemen keperawatan suatu tugas khusus yang harus dilaksanakan pengelola keperawatan untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta mengawasi sumber-sumber yang ada baik sumber daya manusia, alat maupun dana, sehingga memberikan pelayanan keperawatan yang efektif, baik kepada pasien, keluarga, dan masyarakat.

Manajemen keperawatan dilaksanakan sesuai dengan pendekatan sistem terbuka terdiri dari beberapa komponen yang saling berinteraksi yang dicirikan oleh lima elemen yaitu input, proses, output, kontrol, dan mekanisme umpan balik (Cecep, 2013). Fungsi manajemen memudahkan perawat menjalankan asuhan keperawatan yang holistik sehingga kebutuhan klien di rumah sakit terpenuhi, dengan adanya fungsi manajemen tersebut juga memudahkan untuk mencapai visi dan misi yang dituju Kholid (2013).

Fungsi pengarahan merupakan bagian dari fungsi manajemen keperawatan yang paling utama. Fungsi pengarahan ini sifatnya lebih *real* dan lebih menekankan pada kegiatan yang sedang berlangsung di ruang rawat. (Monteiro, E, 2014), menyatakan secara lebih spesifik bahwa ternyata waktu tertinggi yang dihabiskan oleh kepala ruangan dalam menjalankan fungsi manajemen keperawatan yaitu fungsi pengarahan.

Seorang kepala ruangan rawat inap berperan sebagai manajer keperawatan di ruangan yang diharapkan mampu menjalankan tugas sesuai fungsi pengarahan (Pratiwi dkk, 2010 dipenelitian Afrizal, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian (Saparwati, 2013), menyatakan salah satu upaya untuk menerapkan manajemen keperawatan di ruang rawat inap dengan baik diperlukan seorang kepala ruangan yang kompeten sebagai seorang manajer.

Kegiatan-kegiatan yang ada difungsi pengarahan yaitu delegasi, supervisi, motivasi, manajemen konflik serta komunikasi dan kolaborasi (Abidin, 2015). Warsito (2007) ada lima kegiatan yang dilaksanakan dalam fungsi pengarahan yaitu: Delegasi, dimana kepala ruangan memberikan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya. Supervisi lebih mengarah pada pengawasan partisipatif. Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Manajemen konflik diperlukan peran manajer keperawatan yang menentukan hasil akhir pelayanan yang dipengaruhi konflik. Dengan demikian, manajer keperawatan harus dapat mengenali konflik sejak awal munculnya konflik. Penyelesaian konflik secara konstruktif sangat diperlukan. Komunikasi dan kolaborasi dimana seorang manajer/kepala ruangan harus melakukan komunikasi yang baik kepada stafnya sehingga manajer mampu mengarahkan staf melakukan tugas dan wewenangnya sesuai tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian Sigit, Keliat & Hariyati (2011), menyatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja perawat pelaksana yang mendapat pengarahan dari kepala ruang dan ketua tim yang dilatih fungsi pengarahan lebih tinggi secara bermakna dibandingkan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana yang mendapat pengarahan dari kepala ruang dan ketua tim yang tidak dilatih fungsi pengarahan. Fungsi pengarahan bila dilaksanakan secara konsisten

oleh kepala ruang dan ketua tim berpeluang meningkatkan kepuasan kerja sebesar 67,40%. Rumah Sakit dapat mengupayakan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat pelaksana secara berkelanjutan dengan mengimplementasikan fungsi pengarahan.

Asmuji (2014), menyatakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja individu dipengaruhi beberapa hal, yaitu: pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, genetik dan kepemimpinan. Hal ini didukung penelitian (Maryanto, Pujiyanto & Setyono, 2013), menyatakan kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

Mangkunegara (2013), menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: faktor pegawai (kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja). Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Hasil studi pendahuluan pada tanggal 23 Agustus 2017 diruang ICU melalui wawancara kepada 5 perawat. Perawat 1 mengatakan puas dengan fungsi pengarahan. Perawat 2 mengatakan cukup fungsi pengarahan yang dilakukan kepala ruangan. Perawat 3 mengatakan tidak puas dengan fungsi pengarahan yang dilakukan kepala ruangan. Perawat 4 dan 5 mengatakan tidak puas dengan fungsi pengarahan yang dilakukan kepala ruangan.

Data yang didapat pada studi pendahuluan maka peneliti menyimpulkan 1 perawat yang mengatakan puas terhadap fungsi pengarahan dari kepala ruangan, 1 perawat mengatakan cukup untuk fungsi pengarahan kepala

ruangan dan 3 perawat mengatakan tidak puas terhadap fungsi pengarahan kepala ruangan.

Setelah dilakukan studi pendahuluan didapatkan fenomena di tempat penelitian sebanyak 3 dari 5 perawat mengatakan tidak puas terhadap fungsi pengarahan kepala ruangan. Peneliti akan melakukan penelitian tentang fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RS Islam Banjarmasin tahun 2017.

1.2 Rumusan Masalah

Data yang didapatkan pada studi pendahuluan maka peneliti menemukan kesenjangan antara hasil wawancara kepada 5 perawat dengan hasil penelitian Sigit, Keliat & Hariyati (2011), menyatakan bahwa fungsi pengarahan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat menjadi lebih tinggi dibandingkan yang fungsi pengarahannya tidak baik. Peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu “Hubungan Fungsi Pengarahan Kepala Ruang Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017”.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai tingkat kepuasan kerja perawat terhadap kepala ruang dalam menjalankan fungsi pengarahan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi fungsi pengarahan kepala ruang di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

1.3.2.2 Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

1.3.2.3 Menganalisa hubungan fungsi pengarahan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin Tahun 2017.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Sebagai bahan masukan dan informasi serta diharapkan penelitian ini dapat memperkuat konsep tentang fungsi pengarahan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat.

1.4.2 Praktis

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat dipraktikkan, sehingga dapat berguna bagi semua pihak yaitu:

1.4.2.1 Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan gambaran fungsi pengarahan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat.

1.4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta menjadi referensi terhadap penelitian yang sejenis dengan sudut pandang yang berbeda.

1.4.2.3 Bagi Responden

Diharapkan hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk membantu meningkatkan kinerja perawat melalui peningkatan fungsi pengarahan yang baik dan efektif.