

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kinerja, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala ruangan di rumah sakit akan mempengaruhi terhadap beberapa aspek terhadap bawahannya di antaranya kinerja yang memuaskan dalam mencapai suatu tujuan, kinerja dalam hasil kerja secara kualitas dan kuantitasnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit adalah dimensi gaya kepemimpinan terhadap perawat akan berdampak positif pada kualitas pelayanan terhadap pasiennya dalam hal memberikan asuhan keperawatan. Hal ini akan berdampak terhadap citra sebuah rumah sakitnya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian, dari pengembangan kuesioner kepemimpinan yang dilakukan oleh *Ohio State University* dan versi termodifikasi dengan hasil bahwa para bawahan merasa lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih jika memiliki pemimpin yang membuat struktur

(Yulk, 2009). Pemimpin disini mampu bekerja dengan para bawahannya, sehingga bawahannya merasa diperhatikan oleh pemimpin.

Sebuah penelitian di Rumah Sakit swasta *Yordania*, seorang pemimpin harus berfokus untuk memotivasi seorang perawat dalam memecahkan suatu masalah dan meningkatkan kemampuan peningkatan kepuasan dalam kerjanya seorang perawat (Mohammad *et al*, 2011). Hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang tepat berhubungan dengan peningkatan kinerja seorang karyawannya sendiri. Jadi kepemimpinan seorang kepala ruangan perawat merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja suatu perawat pelaksana dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

Hasil penelitian Novinda, 2010 menyatakan bahwa 25 orang pasien rawat inap ternyata 10 orang pasien merasa ragu untuk memanfaatkan pelayanan kesehatan rawat inap, 8 orang pasien menunggu waktu lama mendapatkan pelayanan kesehatan, sebanyak 5 orang pasien yang membutuhkan waktu lama untuk sembuh dan 2 orang pasien kesulitan untuk berobat lanjut. Hasil penelitian Novinda juga menunjukkan bahwa pasien di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan mengeluhkan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan kurang dalam pelayanannya. Adanya keluhan pasien menunjukkan kurang puasnya pelayanan kesehatan yang mereka terima di Rumah Sakit. kesimpulan dari penelitian diatas bahwa masih rendahnya

kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien yang berada dirumah sakit.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Temanggung melalui wawancara di dua bangsal Anggrek dan Seruni didapatkan hasil yaitu dibangsal Anggrek VIP menunjukan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala ruangan dalam melakukan berbagai hal tindakan dan mengambil keputusan perawat selalu dilibatkan, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dilakukan evaluasi, antara atasan dan bawahan pun tidak ada batasannya. Wawancara yang sudah dilakukan dibangsal Seruni kelas 3 kepala ruangan juga selalu melibatkan dalam menambil keputusan maupun tindakan, hanya saja kepala ruangan tidak pernah melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh perawat pelaksana. Pasiennya sendiri selalu ada keluhan tentang masalah pelayanan yang kurang tepat karena terdapat pasien yang banyak dalam satu bangsal sedangkan prioritas dalam penanganannya pasien berbeda-beda. Jadi dapat dilihat kinerja antara dua bangsal tersebut terdapat tuntutan dari pasien sehingga kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan pelayanannya perlu peran dari kepala ruangan melalui gaya kepemimpinannya agar kinerjanya dapat selalu mencapai tujuan yang semaksimal mungkin.

Burns, 1978 *cit* Marquis & Huston (2003) mengemukakan gaya kepemimpinan itu terdiri dari tranformasional dan transaksional. Gaya yang dikembangkan seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu faktor yang pertama bersumber pada dirinya sendiri sebagai pemimpin, kedua

bersumber pada kelompok yang dipimpin, dan yang ketiga tergantung pada situasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari para anggotanya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok dan budayanya (Bass, 1985 *cit* Rivai, 2009). Gaya kepemimpinan transformasional ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya.

Firman Allah SWT menjelaskan dalam surah Al-Quran An-Nisa (59)

"Wahai orang-orang yang beriman ta'atlah kalian kepada Allah dan ta'atlah kalian kepada Rasul dan pemimpin di antara kalian."

Gibson, 1997 *cit* Arjuna (2012) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dalam memberikan dukungan dalam kinerja perawatnya sangat berhubungan dalam mencapai suatu prestasi atau standar efektif kerjanya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1997 *cit* Arief Sehfudin, 2011). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Gaya yang

dikembangkan seorang pemimpin dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit adalah konflik, pengambilan keputusan, supervisi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan (Swansburg, 2000).

Ketika diterapkannya dimensi gaya kepemimpinan oleh kepala ruangan terhadap bawahannya, hal tersebut akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja perawat. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai adanya pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala ruangan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Temanggung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini yaitu :
“Bagaimanakah pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan kinerja perawat di RSUD Temanggung?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh dimensi individual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.
- b. Mengetahui pengaruh dimensi motivasi inspirasional gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.
- c. Mengetahui pengaruh dimensi pengembangan intelektual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.
- d. Mengetahui pengaruh dimensi pertimbangan individual gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.
- e. Mengetahui pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dengan kinerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta untuk meningkatkan pelayanan keperawatan terutama yang berhubungan dengan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang gaya kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit, memberi masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit Umum Temanggung untuk meningkatkan kinerja perawatnya dengan pendekatan dimensi gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan Rumah Sakit.

b. Untuk perawat di Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang dimensi model kepemimpinan (transformasional) yang dapat meningkatkan kinerja perawat, yang nantinya dapat diaplikasikan oleh pemimpin (kepala ruangan) dalam meningkatkan kinerja perawat.

c. Peneliti lain

Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat menyempurnakan metode dan instrumen penelitian selanjutnya tentang variabel dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja perawat.

d. Peneliti

Mengetahui signifikan pengaruh dimensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan yang dapat meningkatkan kinerja perawat.

E. Penelitian terkait

1. Arjuna (2012). Dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian tersebut menggunakan jenis kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil kesimpulan Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang terhadap kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional kepala ruang terhadap kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul dengan nilai signifikansi sebesar 0,386 ($p > 0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala ruang terhadap kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 ($p < 0,05$). Perbedaannya, pada penelitian Arjuna, 2012 pada variabel yang diteliti dan penentuan dalam sampelnya, perbedaan tempat penelitian.

2. Fauzi (2010), dengan judul “Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Roemni Muhammadiyah Semarang”. Metode yang digunakan pada penelitian tersebut adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan positif bermakna antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja ($p=0,000$, adjusted Rsquare=0,449). Terdapat hubungan positif yang bermakna antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ($p=0,0013$, $R=0,191$). Terdapat hubungan positif yang bermakna antara motivasi terhadap kepuasan kerja ($p=0,000$, $R=0,469$). Motivasi lebih berpengaruh (R Square=0,22) terhadap kepuasan kerja daripada penerapan gaya kepemimpinan. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat.
3. Efrayani (2010), dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Gaya Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta”. Penelitiannya menggunakan metode penelitian *cross sectional* dengan pengambilan sample menggunakan teknik *Totality Sampling*. Berdasarkan penelitiannya didapatkan hasil kesimpulan setelah dilakukan analisa data dengan *Chi-Square test* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat, dengan gaya kepemimpinan

yang digunakan kepala ruangan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta otokratik 30,8%, gaya kepemimpinan *free reign* 23,1%, gaya kepemimpinan partisipatif 15,4% dan demokratis 15,4%. menunjukkan motivasi kerja baik 36,1%, motivasi kerja cukup 55,7% dan motivasi kerja kurang 8,2%. Perbedaannya dengan penelitian Efriyani, 2010 terletak pada tempat penelitiannya, variabel yang diteliti.