

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Gaya kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sunarto, 2005). Kepemimpinan bermakna bagaimana cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai dalam Arjuna, 2012).

Dalam pencapaian tujuan suatu institusi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dimaksimalkan atau tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga peranan pemimpin sangatlah penting. Pemimpin dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk merealisasikan rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Noor Asikin, 2005).

Sedangkan, motivasi adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dalam manajemen ditujukan

hanya pada sumber daya manusia umumnya, dan bawahan pada khususnya (Malayu, 2000).

Menurut hasil penelitian William James dan Harvard (1977) dalam Harahap (2010) tentang motivasi, menyimpulkan bahwa dalam setiap jam karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dengan hanya bekerja sebanyak 20%-30% dari kapasitas mereka. James mengatakan bahwa kira-kira 60% penampilan karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, tidak pernah ada titik nol atau tingkat tertinggi (100%) dalam kinerja karyawan. Tetapi setelah dimotivasi dengan tepat oleh pemimpin mereka, mereka dapat bekerja sampai 80%-90% dari kemampuan mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit swasta Yordania menyebutkan, seorang pemimpin harus berfokus untuk memotivasi seorang perawat dalam memecahkan suatu masalah dan meningkatkan kemampuan peningkatan kepuasan dalam kerjanya seorang perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Arjuna (2010) menyebutkan bahwa 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 ($p < 0,05$).

Dari hasil studi penelitian yang dilakukan pada bulan November 2012 di 2 bangsal RSUD Djojonegoro Temanggung melalui wawancara terhadap perawat jaga yang bertugas di bangsal Anggrek ruang VIP didapatkan gambaran yakni, 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. Karena bangsal Anggrek adalah kelas utama selalu ada tuntutan meningkatkan pelayanan yang cepat dan terbaik. Sedangkan wawancara yang dilakukan di bangsal Seruni ruang kelas tiga didapatkan hasil bahwa kepala ruangan selalu melibatkan perawat dalam mengambil keputusan maupun tindakan, hanya saja kepala ruangan tidak pernah melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh perawat pelaksana.

Motivasi kerja perawat yang diwawancarai di RSUD Djojonegoro Temanggung nampak bagus. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja nyaman, pendapatan yang diterima, hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja.

Kualitas pekerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Walaupun fasilitas perawatan memadai, organisasi dan manajemennya baik, prosedur kerja juga baik tapi tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan sulit bagi perawat untuk memberikan asuhan keperawatan secara maksimal (Harahap, 2010).

Gaya kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai atau karyawan dalam berprestasi dalam suatu institusi (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan menurut Lippits dan White terbagi menjadi tiga jenis (Nursalam, 2008), yaitu: otoriter, demokratis dan liberal *atau laissez faire*. Dalam jenis gaya kepemimpinan otoriter, wewenang mutlak berada di pimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis, wewenang tidak mutlak berada pada pimpinan melainkan kombinasi dari pimpinan dengan bawahan. Dalam gaya kepemimpinan

liberal atau *laissez faire*, wewenang berada sepenuhnya berada pada bawahan, keputusan lebih banyak dilakukan oleh bawahan.

Motivasi dalam seseorang pada umumnya dipengaruhi oleh dua jenis motivasi, yakni faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mutlak timbul dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan (Woolfolk, 1993).

Ketika diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala ruang terhadap bawahannya, maka diharapkan bawahan agar dapat bertindak secara benar, mencapai komitmen dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan agar tercapainya tujuan bersama. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung, Jawa Tengah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini yaitu : “ Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Djojonegoro Temanggung, Jawa Tengah?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di RSUD Temanggung, Jawa Tengah.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Temanggung Jawa Tengah.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja perawat di RSUD Temanggung Jawa Tengah.
- c. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi yang digunakan di RSUD Temanggung Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan, serta untuk meningkatkan pelayanan keperawatan terutama tentang motivasi kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk rumah sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran gaya atau model kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit, sehingga dapat menerapkan

model kepemimpinan yang baik sehingga diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

b. Untuk Perawat di Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang model atau gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, sehingga dapat diaplikasikan oleh pemimpin (kepala ruang) dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.

c. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas tentang gaya atau model kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga kelak bisa diaplikasikan apa yang telah diteliti apabila menjadi pemimpin ketika terjun ke dunia kerja.

d. Untuk Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan acuan dalam mengembangkan penelitian yang serupa baik tentang kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja maupun penelitian yang sejenis.

E. Penelitian Terkait

1. Penelitian Azhar (2009), penelitian dengan judul "*Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dalam organisasi perusahaan*". Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Indofarma (persero) Tbk. Cikarang Barat, Cibitung-Bekasi, Jawa Barat. Responden yang digunakan sebanyak 30 karyawan dengan cara acak (*random*). Metode yang digunakan ialah perpaduan

metode kualitatif dan metode kuantitatif, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan cenderung pada gaya kepemimpinan konsultatif, namun pada situasi tertentu pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, dan delegatif. Dengan persentase gaya kepemimpinan konsultatif sebesar 63,3%, sedangkan 20% dengan gaya kepemimpinan direktif, 13,3% bergaya kepemimpinan partisipatif, dan 4% sisanya menggunakan gaya kepemimpinan delegatif.

2. Penelitian Harahap (2010), dengan judul "*Hubungan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*" menyebutkan bahwa kualitas pekerja perawat sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Walaupun fasilitas perawatan memadai, organisasi dan manajemennya baik, prosedur kerja juga baik tapi tanpa memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan sulit bagi perawat untuk memberikan asuhan keperawatan secara maksimal. Dalam penelitian tersebut, disebutkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja perawat. Adapun gaya kepemimpinan yang dominan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan otokratik-dengan hasil 30,8%, gaya kepemimpinan free reign 23,1%, gaya kepemimpinan partisipatif 15,4%, dan gaya kepemimpinan demokratis 15,4%. Dari data yang disebutkan didapatkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi kerja baik sebesar 36,1%, motivasi kerja cukup 55,7%, dan motivasi kerja kurang sebesar 8,2%.

3. Penelitian Arjuna (2010), dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Kepala Ruang 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 ($p < 0,05$). Perbedaan penelitian tersebut berfokus pada perbandingan dua gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja perawatnya, sedangkan penelitian ini berfokus pada apakah adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruang dengan kinerja perawat.

Perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan penelitian terkait adalah karakteristik responden, lokasi penelitian dan metode yang digunakan.