

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Di dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan meningkatnya mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang dominan mempengaruhi mutu rumah sakit adalah sumber daya manusia (Depkes, 2002).

Sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah dokter, perawat, bidan serta tenaga penunjang lainnya. Diantara tenaga tersebut, 40% diantaranya adalah tenaga perawat (Depkes, 2002). Menurut Gillies (1989) mutu pelayanan keperawatan menjadi cerminan mutu pelayanan rumah sakit secara umum. Oleh karena itu manajemen rumah sakit harus mampu mengelola sumber daya keperawatan dapat lebih bermutu dan mampu memberikan kepuasan kepada pasien, keluarga dan masyarakat.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat, berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang baik untuk pelayanan rawat inap ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan pegawai yang baik, sehingga mampu meningkatkan kunjungan pasien ke rumah sakit. Hasil akhir dari keberhasilan pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari tingkat *Bed Occupancy Rate* (BOR). Semakin tinggi tingkat BOR yang dicapai rumah sakit, dapat dijadikan indikator untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pengobatan maupun perawatan pasien. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menunjang keberhasilan rumah sakit di kemudian hari (Gibson, 2006).

Upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut pemimpin dalam melakukan pendekatan kepemimpinan yang efektif, bahwa keberhasilan rumah sakit sangat tergantung pada kemampuan pemimpinnya. Dengan kemampuan yang dimilikinya pemimpin dapat mempengaruhi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Dan dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengerti perilaku organisasi yang sedang dihadapinya sehingga ia mampu membawa organisasinya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama melalui pencapaian visi organisasi (Saribu, 2006).

Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Su'ud, 2000). Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi bawahan lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Waode (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Dolok Saribu (2006), di mana hasil uji regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi akan mengakibatkan kinerja petugas baik, sebaliknya gaya kepemimpinan rendah akan mengakibatkan kinerja buruk. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nursiah (2004), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas, di mana gaya kepemimpinan berorientasi petugas yang tinggi menghasilkan kinerja yang tinggi.

Salah satu aspek rendahnya produktifitas kerja ditentukan oleh motivasi seseorang (Siagian, 2004). Tanpa didukung kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan (Nursalam, 2002). Hal

ini didukung dengan berbagai penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja. Penelitian Alfikri (1999) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja sampai mencapai 55,6%. Penelitian Faisal (2010) menunjukkan terdapat hubungan antara faktor jadwal kerja, motivasi dengan kinerja perawat. Penelitian Larasati (2014) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja sampai mencapai 55,1%.

Salah satu tugas kepala ruang adalah memotivasi staf perawatnya yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan instansi. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras, disiplin dalam mentaati berbagai kebijakan dan peraturan dan antusias untuk mencapai produktifitas tinggi (Robbins, 1996).

Dari pengamatan dilapangan ditemukan perbedaan kinerja perawat berdasarkan tingkat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memprakarsai struktur yang diterapkan dimana kinerja yang baik ditemukan bila pimpinan sering mengatur dan mengarahkan, mengawasi serta meminta pertanggung jawaban petugas, sedangkan pimpinan yang jarang menerapkan gaya kepemimpinan dan jarang memberikan motivasi memprakarsai struktur kinerjanya cenderung buruk. Hal ini disebabkan pemimpin yang gaya kepemimpinan dan memberikan motivasi memprakarsai struktur tinggi selalu mengatur dan mengarahkan petugas, mengawasi pekerjaan petugas, dan meminta pertanggung jawaban petugas atas pekerjaannya, sehingga petugas akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan adalah sebuah rumah sakit milik pemerintah daerah yang baru saja diresmikan oleh pemerintah daerah Banggai Kepulauan. Rumah sakit ini berstatus rumah sakit tipe D. Adanya pemekaran daerah di Kabupaten Banggai Kepulauan menyebabkan rumah sakit daerah yang lama ikut berpindah status menjadi milik pemerintah daerah Kabupaten yang baru yaitu Banggai Laut. Secara otomatis pemerintah Kabupaten Banggai Kepulauan tidak memiliki rumah sakit daerah. Berawal dari sebuah Puskesmas Perawatan yang terletak di ibukota kabupaten Banggai Kepulauan, Puskesmas Plus Salakan di tetapkan sebagai rumah sakit daerah oleh pemerintah Daerah Banggai Kepulauan, meskipun Puskesmas tersebut masih banyak kekurangan dalam sarana maupun prasarana penunjang pelayanan kesehatan. Untuk sementara, Rumah Sakit Trikora Salakan ini memiliki pelayanan rawat inap yang terdiri dari UGD, ruang keperawatan anak, ruang bersalin, ruang keperawatan dewasa, dan ruang ICU. Setiap bangsal terdiri dari seorang dokter sebagai penanggung jawab dan kepala ruang yang dijabat oleh seorang perawat. Dalam setiap ruangan terdiri dari tenaga perawat maupun bidan yang sudah PNS maupun non PNS (honorar). Dalam setiap ruangan terdiri dari kurang lebih 10 sampai 12 orang tenaga perawat maupun bidan. Dalam hal tingkat pendidikannya juga terdapat banyak tingkat pendidikan, ada yang lulusan SPK, D3 keperawatan, D3 kebidanan, S1 keperawatan, D4 kebidanan, maupun S2 kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan utama di Kabupaten, berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan pada tahun 2013, jumlah tempat tidur 39 TT, jumlah kunjungan rawat jalan di Rumah Sakit ini sebanyak 2.006 orang, serta rawat inap 1.642 orang. Sedangkan hasil pelayanannya dapat dilihat bahwa tingkat pemanfaatan Rumah Sakit masih rendah pada tahun 2013 yaitu *Bed Occupancy Rate* (BOR) yaitu persentase pemakaian tempat tidur pada satu satuan waktu tertentu yang hanya 35,42 % (Standar Depkes, > 75%), *Length Of Stay* (LOS) yaitu rata-rata lama rawatan seorang pasien 3,25 (Standar Depkes 5-12 hari), *Turn Over Interval* (TOI) yaitu rata-rata hari, tempat tidur tidak ditempati dari saat terisi ke saat terisi berikutnya 5,74 (Standar Depkes 1-3 hari), *Bed Turn Over* (BTO) yaitu frekuensi pemakaian tempat tidur 41,09 (Standar 40-50 kali).

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa tingkat pemanfaatan rumah sakit masih rendah. Dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian rumah sakit umum daerah, didapat fakta bahwa para karyawan sering meninggalkan tugas pada saat jam kerja, pulang sebelum jam kerja selesai, tingkat kehadiran karyawan yang sering mangkir dan beban kerja tidak merata. Disamping itu didapatkan juga bahwa sebagian karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan saat ini adalah karyawan yang sebelumnya bekerja di Puskesmas dan sebagian lagi adalah karyawan yang baru diangkat menjadi pegawai negeri dengan pengalaman bekerja di rumah sakit hampir tidak ada.

Gambaran di atas, menjelaskan bahwa problem mendasar dari minimnya kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan adalah rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hal ini tentu tidak menjadi satu-satunya pokok persoalan sebab kinerja karyawan selalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu dibutuhkan keteladanan seorang pemimpin sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat untuk dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat khususnya di ruang rawat inap Rumah Sakit Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan, sehingga kinerja pegawainya dapat ditingkatkan.

Dari latar belakang masalah ini, maka penulis menjadikan persoalan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja perawat sebagai fokus dalam penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka rumusan masalah yang menjadi dasar untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan?

2. Apakah gaya kepemimpinan kepala ruang berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

2. Tujuan Khusus Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan
- b. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

- a. Untuk memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu manajemen rumah sakit dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini bermanfaat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda.

2. Aspek praktis

- a. Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen rumah sakit untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruang yang dapat memotivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

- b. Dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk memotivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Kabupaten Banggai Kepulauan.
- c. Dari penelitian ini menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti tentang pentingnya motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.