

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu tim pelayanan kesehatan terbesar yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan dirumah sakit. Diruang pelayanan keperawatan selalu dipimpin oleh seorang kepala ruang. Kepala ruang mengoperasikan secara langsung sumber daya di unit keperawatan untuk menghasilkan pelayanan yang bermutu (Suyanto, 2008). Kepemimpinan yang baik di pelayanan keperawatan akan menyebabkan timbulnya motivasi kerja perawat yang bermutu dan pasien mendapatkan pelayanan yang baik. Motivasi kerja akan berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000 dalam Nursalam 2015). Fakta yang menunjukkan bawah kurangnya produktivitas kerja disebabkan akibat motivasi kerja perawat yang rendah (Depkes, 2011).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2006) menyatakan bahwa 50.9% perawat di Indonesia mengalami penurunan produktivitas kerja. Rendahnya motivasi kerja perawat ini disebabkan akibat beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah tanpa insentif memadai dan kepemimpinan kepala ruang yang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahannya. Menurut penelitian Swesty (2011) di RSI Surabaya kepala

ruangan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter (72%) dan perawat pelaksana memiliki kinerja cukup (60,7%). Menurut penelitian Roostyowati (2017) di Rumah Sakit Panti Waluya Malang kepala ruang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis (59,6%), partisipatif (28,9%), otoriter (0%) dan sisanya *Laissez Faire* atau bebas tindak (11,5%) dengan hasil kinerja perawat sebagian besar puas (86,5%) dan tidak puas (11,5%). Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 8 Oktober 2018 di RSIA Puri Bunda Malang dengan perawat pelaksana dari beberapa ruangan menyatakan bahwa kepala ruang dapat menerima masukan dari perawat lain. Diruang lainnya kepala ruang mendelegasikan semua wewenang untuk mengambil keputusan berdasarkan apa yang diinginkan oleh perawat, tetapi perawat juga harus bisa mempertanggung jawabkan keputusannya, jika kepala ruang mengambil keputusan tetapi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perawat maka kepala ruang harus mengalah dan menerima pendapat dari para perawat. Disamping itu ada juga kepala ruang yang memiliki gaya kepemimpinan seperti meminta pendapat dari perawat lain.

Gaya kepemimpinan dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Setiap kepala ruang keperawatan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda beda yang bertujuan agar perawat bisa melakukan pekerjaan secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mampu untuk memberikan pengaruh pada orang lain untuk melakukan sesuatu dalam mencapai yang sudah direncanakan. Menurut Nursalam (2014), gaya kepemimpinan

dibagi menjadi empat bagian yaitu kepemimpinan otokratik, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan *Laissez Faire* atau bebas tindak.

Kepala ruang sebagai pemimpin perlu melakukan pembinaan atau pengarahan kepada perawat pelaksana dalam pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Stoner dan Freeman dalam Nursalam 2011). Dengan kemampuan kepala ruang yang menerapkan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi kerja perawat yang bermutu.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSIA Puri Bunda Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSIA Puri Bunda Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSIA Puri Bunda Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruang di Ruang Rawat Inap RSIA Puri Bunda Malang.
2. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSIA Puri Bunda Malang.
3. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSIA Puri Bunda Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Profesi Keperawatan

Diharapkan penelitian ini memberikan masukan bagi tenaga kesehatan perawat dalam mengembangkan penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat pelaksana.

1.4.2 Bagi Institusi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi di perpustakaan mengenai “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana”.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan variabel yang lain seperti hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kinerja perawat, beban kerja perawat atau yang lainnya.