

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perawat pada dasarnya suatu kegiatan perawat dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja perawat umumnya diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Kualitas yang dimaksudkan adalah kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang tepat sesuai standar yang mengacu pada proses keperawatan. Baik buruknya kinerja seorang perawat itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasional (Finarti et al., 2016). *Quality of nursing work life* (QNWL) adalah derajat kepuasan perawat tentang kehidupan pribadi (kesempatan berkembang dan keselamatan) serta organisasi (peningkatan produktifitas dan penurunan *turnover*) melalui pengalaman dalam organisasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan QNWL merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktifitas perawat di rumah sakit (Brooks & Anderson, 2005); QNWL digunakan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas perawat.

Kepemimpinan merupakan hal yang paling krusial karena hal ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat (Finarti et al., 2016). Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok agar dapat mencapai suatu tujuan umum (Suarli, 2009). Sementara itu, kepemimpinan di dalam dunia keperawatan diartikan sebagai penggunaan keterampilan seorang pemimpin (kepala perawat) dalam mempengaruhi perawat-perawat lain yang berada di bawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Kuntoro, 2010).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Simping Lima Gumul Kabupaten Kediri pada bulan Juni 2024. Hasil wawancara dengan 10 perawat diperoleh data bahwa 7 perawat merasa jenuh dan rasa tertekan yang dialami perawat dalam bekerja karena merasa kurang puas dengan pemenuhan kebutuhan permintaan libur/cuti dan 3 perawat merasa cukup termotivasi dalam bekerja dan mengungkapkan cukup puas dengan pimpinan dalam permintaan libur/cuti. Wawancara dalam segi kinerja menunjukkan bahwa 6 perawat mengatakan pimpinan meminta hasil yang maksimal dalam bekerja tetapi kurang memperhatikan masalah internal diantara perawat seperti teman satu shift dan 4 perawat menyatakan pimpinan kadang2 saja memperhatikan masalah internal yang terjadi antar teman satu shift, hal ini merupakan salah satu faktor pemicu penurunan kinerja perawat yang mengakibatkan pasien terkadang mengeluh atau merasa tidak puas dengan pelayanan Rumah Sakit.

Perawat juga mengatakan bahwa dengan kondisi kerja tersebut mengakibatkan kurang adanya waktu bersama keluarga dirumah. Selain itu, rendahnya motivasi yang diberikan oleh kepala ruang kepada bawahannya dan terserah apa kata bawahannya, hal itu juga mempengaruhi kondisi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Andriani et al., (2020) di instalasi rawat inap A & C rumah sakit stroke nasional kota Bukit tinggi didapatkan dari 50 responden yang diteliti rata-rata gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan demokratis adalah 30,70, gaya kepemimpinan otoriter adalah 22,46 dan gaya kepemimpinan laissez-faire adalah 9,70. Selain itu, kepedulian seorang pemimpin organisasi di suatu rumah sakit sangatlah penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikis dan dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerjanya (QWL), khususnya perawat (Winasih et al., 2015).

Kieft et al., (2014) mengungkapkan bahwa salah satu metode penilaian kinerja perawat di ruang rawat inap adalah dengan melihat kualitas kehidupan kerja perawat (Kieft et al., 2014). *Quality Of Nursing Work Life* (QNWL) sejauh mana perawat puas dengan kebutuhan pribadi mereka (pertumbuhan, peluang, keamanan) serta persyaratan organisasi (peningkatan produktivitas, penurunan turnover) melalui pengalaman mereka di organisasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Almalki et al., 2012). Permasalahan yang dihadapi perawat saat ini seperti buruknya lingkungan kerja perawat berdampak pada kepuasan kerja, ketidakpuasan terhadap gaji, jumlah jam kerja, tidak mendapat

cukup liburan, kurangnya fleksibilitas dalam bekerja. bekerja, waktu yang dibutuhkan untuk berangkat dan pulang kerja (Damanik et al., 2022).

Penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa 48% perawat India memiliki *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) yang buruk. *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) pada perawat Irak menunjukkan hal yang sama yaitu 27,2% berada pada kategori sedang dan hanya 6,7% yang memiliki kualitas kehidupan kerja keperawatan baik (Ismu Pujiyanto et al., 2017). Keadaan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar kualitas kehidupan kerja keperawatan yang masih rendah. Menurut Brooks & Anderson dalam Purwandari et al., (2017) terdapat empat dimensi yang mempengaruhi dan menjadi faktor-faktor dari *Quality Of Nursing Work Life* (QNWL) yaitu : (1) Dimensi *Work Life- Home Life* (pengalaman di tempat kerja dan di rumah), (2) Dimensi *Work Design* (komposisi pekerjaan), (3) Dimensi *Work Context* (pengaturan praktek) dan (4) Dimensi *Work World* (efek dari lingkungan sosial). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi QNWL menurut Hsu dan Kernohan (2006) yaitu : (a) sosial ekonomi, (b) demografi, (c) organisasi, (d) kerja, (e) hubungan manusia, & (f) aktualisasi diri. Peneliti mengambil faktor demografi sebagai variabel yang akan diteliti. Dengan alasan dari semua faktor yang teridentifikasi mempengaruhi QNWL, hanya faktor demografi yang belum tercakup dalam teori yang menjadi landasan dasar peneliti yaitu teori (Brooks & Anderson, 2005).

Huang et al., (2007) telah dikemukakan bahwa *quality of nursing work life* (QNWL) mempengaruhi komitmen karyawan di berbagai industri,

termasuk organisasi layanan kesehatan. *Quality of nursing work life* (QNWL) yang tinggi sangat penting untuk menarik karyawan baru dan mempertahankan tenaga kerja (Lees & Kearns, 2005). Berfokus pada peningkatan *quality of nursing work life* (QNWL) dalam rangka untuk meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dapat menghasilkan banyak keuntungan bagi karyawan, organisasi dan konsumen. Hal ini termasuk memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Menurut Bhende et al., (2020), karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif, berdedikasi dan berkomitmen. Di sisi lain, kegagalan untuk mengelola faktor-faktor ini dapat berdampak besar pada respons perilaku karyawan (misalnya, identifikasi organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja, niat berpindah, pergantian organisasi, dan keterasingan pribadi) serta hasil capaian organisasi (Bhende et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja dan *quality of nursing work life* (QNWL) perawat pelaksana di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri”.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja dan *quality of nursing work life* (QNWL) perawat pelaksana di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja dan *quality of nursing work life* (QNWL) perawat pelaksana di perawat pelaksana di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri
- 2) Mengidentifikasi kinerja perawat pelaksana di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri
- 3) Mengidentifikasi *quality of nursing work life* perawat pelaksana di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri
- 4) Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja dan *quality of nursing work life* perawat pelaksana di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja dan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) perawat Pelaksana

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Responden

Penelitian ini dapat memberikan pemikiran ilmiah dan dapat dijadikan sebagai referensi tentang metode gaya kepemimpinan dalam mengurangi kinerja dan meningkatkan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) perawat pelaksana.

2) Bagi Pelayanan Kesehatan

Dapat memberikan informasi baru kepada rekan sejawat mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja dan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) Perawat Pelaksana. Diharapkan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana dan bisa meningkatkan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) Perawat Pelaksana.

3) Bagi Istitusi Pendidikan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran dan pustaka bagi Institusi Pendidikan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No.	Judul	Author & Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja dengan Kinerja Perawat	Finarti et al., (2016)	Metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analitik korelasional melalui pendekatan <i>cross sectional</i> . Teknik pengambilan sampel dengan <i>simple random sampling</i> .	Hasil penelitian menunjukkan Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ratu Zalecha Martapura yaitu hubungan yang positif dengan hasil regresi sebesar 4.328.
2.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari	Najir et al., (2021)	Penelitian kuantitatif dengan desain analitik korelasional melalui pendekatan <i>cross sectional</i> . Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik <i>cluster random sampling</i> .	Penelitian ini menemukan terdapat hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kendari <i>p value</i> 0,006.
3.	Budaya Organisasi dan <i>Quality of Nursing Work Life</i> terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Dr. Soetomo Surabaya	Winasih et al., (2015)	Penelitian ini menggunakan desain eksplanatori dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Faktor yang mempengaruhi QNWL adalah faktor sosial dan lingkungan, faktor operasional, faktor administrasi, dan budaya kerja. QNWL mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat.
4.	<i>Literatur Review: Transformational Leadership</i> Kepala Ruang dengan <i>Quality of Nursing Work Life (QNWL)</i> di Rumah Sakit	Harahap, (2020)	<i>Literatur Review</i> , Pencarian artikel melalui <i>Google Scholar, Research Gate</i>	Kepemimpinan Transformasional mampu meningkatkan <i>Quality of Nursing Work Life (QNWL)</i> yang akan meningkatkan kinerja dan pelayanan keperawatan di rumah sakit