

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang

Pelayanan keperawatan mempunyai ruang lingkup operasional untuk merencanakan, mengatur, dan menggerakkan karyawan dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya pada pasien melalui asuhan keperawatan (Arwani, 2019). Proses pelaksana pelayanan keperawatan melalui upaya perawat untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa nyaman kepada keluarga dan masyarakat (Gillis, 2018).

Arwani (2015) menjelaskan bahwa perawat merupakan salah satu pelaksana pelayanan kesehatan dirumah sakit. Dalam pemberian pelayanan keperawatan sebaik-baiknya kepada pasien, merupakan suatu standar sebagai target maupun alat pengontrol pelayanan tersebut. Faktor lain adalah sumber daya perawat, upah yang diterima, fasilitas yang tersedia, lingkungan kerja, kesadaran akan tujuan pekerjaan, hubungan antara manusia harmonis, pembagian tugas dan tanggung jawab, minat kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan manajemen, kepribadian dan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin.

Kepemimpinan adalah bagaimana melibatkan upaya perorangan untuk mempengaruhi orang lain untuk memberikan layanan keperawatan yang profesional, langsung dan individual. Peran kepemimpinan merupakan sebagai penengah dimana tanggung jawab utama manager perawat adalah merencanakan, mengorganisasi, memotivasi dan mengendalikan kerja para

perawat dan tenaga penunjang kesehatan lainnya dalam memberikan layanan keperawatan (Monica, 2018).

Banyak definisi mengenai kepemimpinan yang mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini mempengaruhi dan sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan- hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi (Joamla, 2018).

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk memahami kesuksesan kepemimpinan tersebut, dalam hubungan dimana kita memusatkan perhatian dan pada apa yang dilakukan oleh pemimpin kerja (Winardy, 2020). Pendekatan tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan atau digunakan untuk memahami suksesnya suatu pekerjaan tersebut.

Gaya kepemimpinan yang efektif atau baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan kematangan bawahan yaitu gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan (Thoha, 2017).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2019).

Hasil penelitian Layari Tarigan (2019) yang melakukan penelitian di bagian ruang bedah Rumah Sakit Umum Santa Elisabeth Medan menemukan

bahwa 46 persen perawat tidak memiliki motivasi kerja di sebabkan karena gaya kepemimpinan kepala ruangan. Komunikasi dengan kepala ruangan tidak baik, Kepala ruangan kurang memberikan pengarahan kepada perawat pelaksana sehingga perawat pelaksana mudah bosan, merasa tidak puas terhadap sesuatu yang salah dan beban kerja yang diberikan. Perawat pelaksana merasa tidak mempunyai perasaan secara emosional terhadap masalah dan kebutuhan orang lain dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan, serta faktor lain yaitu umur dan lama kerja dan juga lingkungan psikososial yaitu hubungan personal.

Dewasa ini, jika motivasi perawat dalam bekerja masih merupakan masalah yang aktual, hal ini tidak berarti bahwa perawat pelaksana tidaklah baik, mungkin organisasi atau pemimpin mereka yang tidak menggunakan cara yang tepat untuk memotivasi mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah satu cara itu adalah pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada. Berdasarkan survey awal ditemukan fenomena bahwa kepala ruangan kurang berkomunikasi dengan perawat pelaksana dan kurang memberi reward (penghargaan) terhadap kinerja perawat pelaksana sehingga mereka kurang termotivasi dalam bekerja.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang turut memberikan pelayanan kesehatan baik di rumah sakit, puskesmas maupun fasilitas kesehatan lainnya. Selain jumlahnya yang paling banyak, perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang terus menerus selama 24 jam kepada klien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sangat memiliki andil dalam menentukan kualitas pelayanan publik khususnya dalam bidang

kesehatan. Profesionalitas pelayanan keperawatan yang diberikan pada hakekatnya adalah pelayanan keperawatan yang diberikan sesuai dengan standar mutu pelayanan keperawatan (Yaghoubi *et al.*, 2018). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat, antara lain motivasi kerja dari perawat dan juga perilaku kepemimpinan kepala ruangan.

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Banggai?”

1.3.Tujuan

1.3.1 Tujuan umum

Menganalisis gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Banggai.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Untuk menganalisa gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi perawat di RSUD Kabupaten Banggai
2. Untuk menganalisa gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Banggai

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yakni:

1.4.1 Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran dan pengembangan pengetahuan bagi keperawatan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia keperawatan.

1.4.2 Praktis

1. Sebagai tolak ukur dan masukan bagi manajemen Rumah sakit umum daerah kabupaten Banggai dalam perekrutan tenaga Perawat.
2. Sebagai masukan bagi dunia pendidikan Keperawatan agar dapat mendidik calon Perawat yang dapat melayani dengan tulus.

1.5. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1
Tabel Keaslian Penelitian

No	Judul Artikel, Penulis, Tahun	Metode (desain, sampel, Variabel, Analisis)	Hasil penelitian
1	Pengembangan Model Kompetensi Kepemimpinan Kepala Ruangan Sebagai Upaya Peningkatan Motivasi Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram Nusa Tenggara Barat, (Sudariani Putu Widhi, 2016)	Desain penelitian analitik observasional dan quasi eksperimental. Besar sampel 140, dengan variabel independen adalah kompetensi kepemimpinan dan variabel dependen adalah motivasi kerja dan kinerja perawat. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif dan analisa inferensial	1. Kompetensi kepemimpinan kepala ruang keperawatan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi Perawat pelaksana. Faktor Higiene merupakan sub variabel yang paling mempengaruhi motivasi Perawat pelaksana. 2. Kompetensi kepemimpinan kepala ruang berpengaruh

			terhadap peningkatan kinerja Perawat pelaksana.
2	Analisis pengaruh faktor pengetahuan, motivasi dan persepsi perawat tentang supervisi kepala ruangan terhadap pelaksanaan dokumentasi asuhan Keperawatan di ruang rawat Inap RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah Di Jepara, (Pribadi, 2009)	Jenis penelitian observasional dengan menggunakan analisis statistik inferensial (pendekatan kuantitatif, menggunakan cross sectional model, Populasi penelitian adalah populasi terjangkau yaitu seluruh perawat dan bidan yang memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Kelet sejumlah 41 orang, jumlah sampel sebanyak 31 orang, variabel penelitian: Faktor Pengetahuan perawat mengenai dokumentasi asuhan Keperawatan, Faktor motivasi perawat dan Faktor persepsi perawat tentang supervisi kepala ruang rawat inap serta Pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan. Instrumen yang digunakan: Kuesioner penelitian dan Formulir tinjauan aspek rekaman asuhan keperawatan dan formulir	Hasil penelitian sebagai berikut 1. Faktor pengetahuan perawat mengenai dokumentasi asuhan keperawatan baik 51,6%, faktor motivasi perawat baik 54,8% dan faktor persepsi tentang supervisi kepala ruang baik 51,6%. 2. Pelaksanaan dokumentasi asuhan keperawatan baik 58,1%. 3. Ada hubungan faktor pengetahuan perawat mengenai dokumentasi asuhan keperawatan dengan dokumentasi asuhan keperawatan di RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah ($X^2 = 7,300$, $p \text{ value} = 0,007$). 4. Ada hubungan faktor motivasi perawat dengan dokumentasi asuhan keperawatan di RSUD Kelet Provinsi Jawa Tengah ($X^2=27,187$, $p \text{ value} = 0,0001$). 5. Ada hubungan faktor persepsi perawat tentang supervisi kepala ruang dengan dokumentasi asuhan keperawatan di RSUD Kelet

3	A study of determining factors affecting the performance of nurses based on the achieve model in selected hospital of Isfahan (Iran) (Maryam Yaghoubi, Marzieh Javadi, Fariba Rakhsh, Mohamad karim Bahador, 2013)	survei deskriptif korelasi. Populasi penelitian adalah perawat di rumah sakit yang dipilih dari Isfahan University of Medical Sciences. Kami menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi kuesioner ini dibuat berdasarkan Hersey dan Goldsmith	Perawat yang memiliki lebih banyak pengalaman kerja (lebih dari 25 tahun) memberikan skor tertinggi untuk motivasi. Para perawat yang posting lulus (gelar Master dan PhD) memberikan skor tertinggi dengan kemampuan. Pria Memberikan nilai tertinggi untuk membantu
4	Job Satisfaction and Motivation Levels of Midwives/Nurses Working in Family Health Centres: A Survey from Turkey, (Sukran Ertekin Pinar dkk, 2017)	Sampel untuk penelitian deskriptif ini terdiri dari 97 bidan / perawat semua yang bekerja di Pusat Kesehatan Keluarga terletak di pusat kota di Turki. Data dikumpulkan dengan menggunakan Formulir Informasi Pribadi, Minnesota Skala Kepuasan dan Sumber Motivasi Persediaan.	Bidan/perawat yang bekerja selama 6-10 tahun, yang tidak pernah berhenti bekerja, yang tidak berlatih profesi secara sukarela, yang berpikir profesi ini tidak cocok untuk mereka dan yang memiliki masalah dalam lingkungan kerja mereka, memiliki lebih rendah internal, eksternal dan kepuasan umum. Skor motivasi total bidan/perawat yang bekerja selama 11 tahun dan lebih rendah. Sebagai skor kepuasan internal bidan / perawat meningkat, skor kepuasan eksternal dan skor kepuasan umum meningkat; sebagai skor kepuasan eksternal mereka meningkat, skor kepuasan umum mereka juga meningkat
5	Work motivation of nurses: A literature review Kristi Tood, Pirkko Routasalo, (Tarja Suominen, 2010)	Inductive analisis, cross sectional kuantitatif Desain,	Perawat dengan otonomi rendah dan integrasi sosial yang rendah memiliki lebih sedikit motivasi (mean = 5,82) dibandingkan dengan mereka yang memiliki otonomi yang tinggi dan integrasi sosial yang tinggi

6	Positive benefits of caring on nurses' motivation and well-being: A diary study about the role of emotional regulation abilities at work (Luis Manuel Blanco Donoso, Evangelia Demerouti, Eva Garrosa Hernandez, Bernardo Moreno-Jimenez, Isabel Carmona Cobo, 2015)	desain buku harian untuk mengeksplorasi pengalaman sehari-hari dan untuk menganalisis bagaimana variasi dalam pekerjaan tertentu atau karakteristik pribadi dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kesejahteraan	Hasil: Sejalan dengan hipotesis kami, multi-level analisis mengungkapkan bahwa, di satu sisi, tingkat tuntutan emosional di tempat kerja setiap hari memiliki efek positif pada kekuatan di tempat kerja dan di vitalitas di rumah. Di sisi lain, analisis menunjukkan bahwa perawat dengan kemampuan regulasi emosional yang lebih tinggi memiliki motivasi lebih di tempat kerja dan kesejahteraan di rumah ketika mereka harus menghadapi tuntutan emosional yang tinggi di tempat kerja.
7	The Motivation System in a Governmental Organization Hooman Khoshnevisa, (Abbas Tahmasebib, 2016)	Populasi statistik penelitian ini terdiri dari semua karyawan di salah satu deputi dari instansi pemerintah dan perusahaan terkait di Teheran dengan kelompok kerja 12 sampai 16.	Ada hubungan yang signifikan antara memperhatikan faktor higienis (pemeliharaan atau Faktor kerja) dan motivasi di antara semua karyawan
	Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua, (Efa Novita Tawale Widjajaning Budi Gartinia Nurcholis, 2011)	Jenis penelitian komponen- korelasional. Dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu: variabel pekerjaan. dan motivasi kerja perawat. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di RSUD Serui-Papua yang berjumlah 120 orang Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling,	Pada penelitian ini menyatakan korelasi antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout, yakni r sebesar -0,526 pada taraf signifikansi (p) 0,000 ($p < 0,01$ artinya signifikan), yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel bila motivasi kerja perawat rendah, maka kecenderungan mengalami burnout pada perawat akan tinggi. Begitu pula sebaliknya.

9	Data on motivational factors of the medical and nursing staff of a Greek Public Regional General Hospital during the economic crisis, (Marianna Charalambous, Mitosis Konstantinos, Michael. Talias 2017)	Studi cross-sectional, Experimental design, materials and methods, sampel yang digunakan Kuesioner self-administrable terstruktur	Adanya hubungan antara pemberian insentif dan imbalan terhadap motivasi kerja perawat dan dokter di Rumah Sakit Umum Kavala, Yunani.
10	Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi Terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasional sebagai variabel intervening, (Eva Kris Diana Devi, 2009)	Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing PT. Semeru Karya Buana	Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai Critical Ratio (C.R) 2.086 dengan P (Probability) sebesar 0,037 ($p < 0,05$). ada pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan dari nilai Critical Ratio (C.R) sebesar 01.693 dengan P (Probability) sebesar 0,091 ($p > 0,05$) ada pengaruh positif antara motivasi dengan Komitmen organisasional
11	Incentives and intrinsic motivation in health care (Mikel Berduda, Juan M. Cabasés, Jorge Nietob, 2016)	Studi empiris menggunakan metode kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dokter secara intrinsik termotivasi bekerja secara profesional. Motivasi intrinsik mereka bersumber dalam dua dimensi featuring the medical practice : the scientific or technical idimension and dimensi humanistik atau prososial.
12	The influence of nurse manager leadership style factors on The perception of staff nurse structural empowerment, work Engagement, and intent to stay, (Jennifer Moody Manning, Mn, Rn, Cns-Bc, 2014)	Pendekatan kuantitatif deskriptif, desain korelasional, sampel yang digunakan non-probabilitas sampel purposive sampling, analisis kekuatan dilakukan dengan menggunakan G Daya 3 software®. Ukuran sampel Target ditentukan	Kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang paling aktif dan efektif. Hasilnya adalah dampak positif pada staf perawat pemberdayaan struktural dan keterlibatan kerja gaya kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kedua gaya

		menggunakan apriori perhitungan ukuran sampel yang diperlukan untuk alpha kekuasaan dan pengaruh ukuran tertentu. Ukuran sampel yang diperlukan dari 395 peserta dihitung berdasarkan efek ukuran (f^2) dari 0,02, kesalahan alpha probabilitas 0,05 dan kekuatan 0,8 dalam analisis dua ekor. Berdasarkan perhitungan ini, ukuran sampel yang ditujukan untuk penelitian ini adalah 400 staf terdaftar peserta perawat. Kesalahan alpha probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa lima dari 100 kali hipotesis nol yang benar akan ditolak, disebut kesalahan Tipe I. Sebuah efek ukuran kecil dipilih berdasarkan asumsi bahwa perbedaan yang benar antara variabel penelitian akan kecil. Diperkirakan daya 0.	kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif. Hal ini didasarkan pada temuan yang bertentangan dari studi ini yang menyimpulkan gaya kepemimpinan transaksional memiliki baik positif dan dampak negatif pada staf perawat pemberdayaan struktural dan keterlibatan kerja. Pasif kepemimpinan avoidant digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang paling pasif dan tidak efektif dalam hal ini
--	--	---	--