

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kemenangan suatu entitas, baik itu organisasi atau institusi layanan kesehatan, terjalin erat dalam portofolio sumber dayanya. Di antara sumber daya tersebut, kecakapan sumber daya manusia, khususnya kader perawat, menjadi salah satu faktor penentu. Selain itu, lintasan organisasi menuju keberhasilan atau kegagalan sangat dipengaruhi oleh nuansa dan kemandirian paradigma kepemimpinannya (Maurisa, Yuswardi and Atika, 2020). Kinerja seorang perawat merangkum pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang cermat untuk mencapai tujuan dan sasaran menyeluruh organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Kemandirian layanan keperawatan sebagian besar dibentuk oleh kinerja masing-masing perawat, yang berperan sebagai penentu keberhasilan dalam kerangka layanan kesehatan (Zainaro *et al.*, 2017).

Dalam konteks organisasi, kinerja merupakan upaya kolektif yang mencakup seluruh sumber daya manusia, baik kepemimpinan maupun tenaga kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, termasuk unsur internal. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala departemen, dengan memperhatikan pendekatan kepemimpinan demokratis. Penerapan gaya kepemimpinan ini secara signifikan membentuk kinerja perawat yang terlibat

dalam memberikan layanan keperawatan tanpa gangguan sepanjang waktu. Korelasi ini menyoroti aspek evaluatif kinerja perawat, mengungkapkan implikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan (Nitasari and Lataruva, 2016).

Perawat yang mempunyai kinerja tinggi merupakan kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. Kuntoro and Istiono (2017) Keberhasilan dan kemandirian layanan keperawatan sebagian besar bergantung pada kemahiran yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan perawatan pasien. Kinerja keperawatan yang patut diteladani berfungsi sebagai saluran penting dalam menjamin kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan yang diberikan kepada individu, baik yang sakit maupun yang sehat, di dalam lembaga layanan kesehatan, termasuk rumah sakit.

Berdasarkan pendapat Ilyas (2018) Dijelaskan bahwa faktor penentu utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja adalah kerangka organisasi, yang mencakup kepemimpinan. Penegasan ini berasal dari pengakuan bahwa kepemimpinan memegang peran penting dalam memastikan kelancaran pelayanan di rumah sakit, dan menjadi kunci utama manajemen organisasi. Selaras dengan dalil yang diutarakan Farida (2021), kepemimpinan digambarkan sebagai proses pemberian pengaruh terhadap individu melalui penetapan tujuan, pemberian arahan dan perintah, serta pemberian motivasi. Orkestrasi ini diarahkan untuk mengoperasionalkan pencapaian tujuan dan meningkatkan kehadiran organisasi. Hasil dari proses yang berpengaruh ini terlihat melalui komitmen sukarela yang ditunjukkan oleh staf.

Berdasarkan pendapat Ahmad (2022) seorang pemimpin keperawatan memikul tanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi dengan cermat sarana dan prasarana yang tersedia. Tujuannya adalah untuk memberikan asuhan keperawatan yang tidak hanya efektif tetapi juga efisien bagi individu, keluarga, dan masyarakat luas. Perwujudan tanggung jawab ini terkait erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin. Tindakan pemimpin berfungsi sebagai representasi nyata dari pola kepemimpinan yang lazim dalam organisasi yang diawasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah pola perilaku yang dibuat untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga mendorong pencapaian tujuan. Gaya seperti ini dapat dimanfaatkan oleh pemimpin untuk menilai kinerja staf atau bawahannya. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan selaras dengan keadaan organisasi akan meningkatkan antusiasme anggota dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, serta menumbuhkan antisipasi bahwa kebutuhan mereka akan terpenuhi (Mangkunegara, 2019a).

Kepemimpinan dicirikan sebagai proses dinamis yang bertujuan mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini mencakup kemampuan untuk mempengaruhi orang melalui penetapan tujuan, pemberian arahan dan perintah, dan motivasi, sehingga memastikan realisasi operasional tujuan dan meningkatkan kehadiran organisasi. Efektivitas pengaruh ini terlihat melalui komitmen sukarela yang ditunjukkan oleh staf (Noyita, 2013). Tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin merupakan wujud nyata dari gaya kepemimpinan yang berlaku dalam organisasi yang diawasinya. Gaya

kepemimpinan pada dasarnya adalah pola perilaku yang dibuat untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan. Pemimpin menggunakan gaya seperti itu sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja staf atau bawahan. Penting untuk dicatat bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Pemilihan gaya kepemimpinan tertentu oleh seorang pemimpin seringkali dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat kepribadiannya (Ariesta and Rahardjo, 2014).

Penerapan berbagai gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam menumbuhkan efektivitas kerja yang positif di antara para anggotanya. Gaya kepemimpinan yang selaras dengan situasi dan kondisi spesifik organisasi cenderung membangkitkan antusiasme yang lebih besar di antara anggotanya, memotivasi mereka untuk memenuhi tugas dan kewajibannya dengan dedikasi yang tinggi (Zainaro *et al.*, 2017). Sesuai dengan Gillies (1996), gaya kepemimpinan yang beragam ada pada kepala departemen, termasuk otoriter, demokratis, partisipatif, dan *laissez-faire* (bebas tindakan). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat.

Kepala departemen, yang bertindak sebagai pemimpin operasional dalam bidang keperawatan, membimbing perawat eksekutif—sumber daya manusia langsung—untuk memberikan asuhan keperawatan profesional. Mengingat sifat penting dari peran tersebut, kompetensi perilaku kepemimpinan kepala ruangan berdampak signifikan terhadap keberhasilan

pelayanan keperawatan. Menurut penelitian Asiri dkk. (2016) yang dilakukan di Kota Riyadh, Arab Saudi, gaya kepemimpinan dominan yang teridentifikasi adalah otoriter dan laissez-faire. Temuan penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan otoriter ( $p$  value=0,027) dan laissez-faire ( $p$  value=0,012) terhadap hasil. Hal ini menggarisbawahi peran penting gaya kepemimpinan dalam layanan kesehatan. Penelitian Deniat and Yanti, (2019) penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh kepala ruangan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk mengekspresikan pendapat mereka dan terlibat dalam diskusi pemecahan masalah kolaboratif.

Andriani (2020) dalam penelitian yang dilakukan, terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat, yang ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$ . Begitu juga dengan hasil penelitian Trevia, Arifin and Putri (2019) temuan penelitian mengungkapkan bahwa sebagian besar kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, sehingga menghasilkan kinerja yang terpuji dari perawat eksekutif. Dinamika kepemimpinan yang positif ini berkontribusi pada penyampaian layanan yang efektif oleh perawat pelaksana kepada pasien. Khususnya, pengaruh menguntungkan diamati antara kepala ruangan dan perawat eksekutif. Kepala ruangan secara konsisten menunjukkan pendekatan kolaboratif dengan memberikan dukungan dan mendorong anggota tim untuk mengungkapkan pendapat mereka dan terlibat dalam proses penyelesaian masalah secara musyawarah setiap kali masalah muncul.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 15 Oktober 2023 melalui observasi dan wawancara terhadap 10 perawat pelaksana RSUD Kota Salatiga, ditemukan temuan bahwa 6 dari 10 perawat pelaksana mengakui kinerjanya yang kurang optimal dalam memberikan asuhan keperawatan. Ada pula yang mengaku kurang teliti dalam memberikan pelayanan, dengan tidak lengkapnya pengisian formulir penilaian yang berisi data anamnesis yang teridentifikasi pada saat observasi. Selain itu, kekhawatiran juga muncul mengenai ketidakmampuan kepala ruangan untuk beradaptasi dengan faktor situasional ketika mengambil keputusan. Selain itu, penelitian ini menyoroti keragaman gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh sepuluh perawat yang diwawancarai, yang menunjukkan adanya variasi di antara kepala departemen.

Berangkat dari konteks tersebut di atas, peneliti termotivasi untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga. Pentingnya penelitian ini berasal dari peran penting perawat dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan, terutama dalam menanggapi meningkatnya masuknya pasien yang diamati di RSUD Kota Salatiga.

## **B. Rumusan Masalah**

Gaya kepemimpinan kepala ruangan akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Ada bawahan yang baik kinerjanya jika mendapatkan pengawasan dari atasan yang cukup ketat, dan ada pula bawahan yang merasa

kurang dalam menggunakan kreatifitasnya jika mendapat pengawasan terlalu ketat. Hubungan kepala ruangan dengan bawahnya berkaitan langsung dengan kerjasama serta kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman antar karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja perawat mencakup pelaksanaan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang tekun untuk mencapai tujuan utama profesi keperawatan dan berkontribusi pada realisasi tujuan unit organisasi. Kualitas kinerja seorang perawat, baik yang dinilai memuaskan maupun tidak, tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi, antara lain kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kelelahan kerja, dan gaya kepemimpinan. Membina lingkungan yang memotivasi perawat untuk berprestasi memerlukan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang kompeten mengakui keragaman motivasi individu dan berusaha untuk memahami dan mengakomodasi mereka dalam suasana kerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan: “Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga.?”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga.

## 2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden (umur, jenis kelamin, pendidikan) perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga.
- b. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga.
- c. Mendeskripsikan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga.
- d. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Teoritis

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi wawasan berharga bagi kemajuan pengetahuan manajemen keperawatan, khususnya mengenai interaksi antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat. Lebih lanjut penelitian ini bertujuan untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Salatiga. Pada akhirnya, penelitian ini berupaya menjembatani kesenjangan antara perspektif teoritis dan observasi empiris, memberikan pemahaman yang berbeda tentang implikasi praktis gaya kepemimpinan di bidang manajemen keperawatan.

## 2. Praktis

### a. Bagi Instalasi Terkait

Temuan penelitian ini dapat menjadi masukan berharga bagi manajemen RSUD Kota Salatiga khususnya dalam bidang manajemen keperawatan. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini dapat menginformasikan strategi untuk meningkatkan kualitas layanan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan kinerja perawat di rumah sakit. Penerapan hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi terhadap perbaikan berkelanjutan dan optimalisasi pelayanan keperawatan di RSUD Kota Salatiga.

### b. Bagi Instansi Pendidikan

Hasil penelitian tersebut dapat memajukan ilmu manajemen keperawatan khususnya dalam memahami kinerja perawat. Temuan ini menawarkan informasi ilmiah bagi mahasiswa keperawatan, membantu pengembangan proses berpikir ilmiah mereka, terutama dalam memahami gaya kepemimpinan dan kinerja perawat.

### c. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini menawarkan wawasan tentang bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja perawat, berkontribusi terhadap pemahaman kepemimpinan dan kinerja keperawatan.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya tentang “Gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit”, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.