

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pelayanan kesehatan yang berkualitas harus menjadi prioritas bagi penyedia layanan kesehatan. Masyarakat semakin sadar akan kebutuhan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit harus mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Mutu pelayanan rumah sakit ditentukan oleh sumber daya manusianya, antara lain perawat yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan keperawatan. Oleh karena itu, kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien (Nauli, 2022).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam mutu pelayanan rumah sakit karena selain jumlahnya yang banyak, perawat juga merupakan profesi yang secara rutin dan berkesinambungan merawat pasien (Sari, 2016). Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berhubungan dengan pasien dan keluarganya, sehingga perannya menentukan kualitas rumah sakit. Pasien yang merupakan pengguna layanan keperawatan menuntut layanan keperawatan sesuai dengan haknya masing-masing, yaitu layanan keperawatan komprehensif yang bermutu tinggi. Pasien mengeluh ketika pelayanan yang diberikan tidak memuaskan (Jernal, 2020).

Kinerja perawat merupakan serangkaian kegiatan dalam memberikan asuhan keperawatan yang merupakan suatu proses atau kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien melalui proses

keperawatan (Terok, 2015). Kinerja perawat merupakan faktor penentu dalam mutu pelayanan di sebuah rumah sakit, perawat akan selalu dituntut melakukan kinerjanya yaitu memberikan asuhan keperawatan secara optimal dan sesuai standar yang telah ditentukan. Kinerja perawat yang baik akan meningkatkan kepercayaan pasien kepada perawat (Trevia, 2019).

Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat fasilitas pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Untuk mengoptimalkan mutu asuhan keperawatan, ada hal –hal yang dapat diperhatikan perawat, guna mendapatkan kepuasan pasien setelah melakukan proses keperawatan tersebut. Perawat diharapkan memahami tentang konsep keperawatan dan mampu menerapkan serta menyusun nya dalam sebuah dokumen status kesehatan klien (Supriyadi, 2017).

Kepemimpinan adalah sikap yang ada di dalam seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah diberi kepercayaan. yang digunakan untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di dalam organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah (Siagian dan Harefa, 2019). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Najir,

kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan asuhan keperawatan pada sebuah rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi (Najir, 2021).

Di dalam organisasi rumah sakit, kepala ruangan adalah pemimpin yang langsung membawahi dan berhubungan langsung dengan perawat. Seorang pemimpin dalam keperawatan yang efektif adalah hal yang pokok, sebab hal ini merupakan disiplin ilmu yang luas dalam sistem keperawatan (Rehan, 2015). Seorang kepala ruang berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat. Semua peran ini diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya (Azizah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian Azizah di salah satu Rumah Sakit Swasta di Jakarta Barat dengan responden sebanyak 64 orang, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan  $p$  value 0,000. Gaya kepemimpinan kepala ruangan pada kategori demokratis sebanyak 44 orang (68,8%) dan kinerja perawat pelaksana pada kategori baik sebanyak 47 orang (73,4). Menurut hasil penelitian, semakin meningkat gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit, maka tingkat kinerja perawat pelaksana akan meningkat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menciptakan budaya organisasi dan komunikasi yang berkualitas sehingga menunjang terciptanya hasil kinerja yang lebih baik (Azizah, 2021).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Deniati yang meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi dengan responden sebanyak 60 orang mendapatkan

nilai  $p$  value 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat. Gaya kepemimpinan Kepala ruangan mayoritas bergaya kepemimpinan demokratis sebanyak 47 orang (78,3%) dan kinerja perawat pelaksana mayoritas berkinerja baik sebanyak 43 orang (71,7%) (Deniati, 2019).

Begitu juga dengan hasil penelitian Trevia di ruang rawat inap RSUD Mayjend HA Thalib Kabupaten Kerinci didapatkan hasil penelitian adalah kinerja perawat pelaksana dengan kategori baik sebesar 67,3%, gaya kepemimpinan demokratis kuat sebesar 57,4%. gaya kepemimpinan otokratik lemah 68,3%, gaya kepemimpinan partisipatif lemah sebesar 52,5% dan gaya kepemimpinan laissez faire lemah sebesar 69,3%. Dari hasil penelitian didapatkan hubungan yang bermakna ( $p < 0,05$ ) antara gaya kepemimpinan demokratis ( $p$  value 0.001) dan otokratik ( $p$  value 0,013) dengan kinerja perawat pelaksana menerapkan asuhan keperawatan (Trevia, 2019).

Hasil dari studi pendahuluan pada tanggal 17 Mei 2023 di Rumah Sakit Bina Kasih yang dilakukan melalui wawancara dan observasi terhadap 5 orang perawat didapatkan hasil bahwa ada 1 orang kepala ruangan yang memimpin dengan cenderung acuh dan kurang memperhatikan dan mengapresiasi kinerja perawat. Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu kepala ruangan yang lain mengenai kinerja perawat di ruang yang berbeda didapatkan kenyataan bahwa ada beberapa perawat yang bermasalah dengan kedisiplinan terutama saat pergantian shift jam kerja, malas dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan sehingga sering kali ditemukan pendokumentasian yang tidak lengkap.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan

di RS Bina Kasih, diantaranya adalah gaya kepemimpinan Kepala Ruangan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan persepsi gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Kasih”, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu solusi bagi pihak manajemen Rumah Sakit Rumah Sakit Bina Kasih tentang pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap kinerja Perawat sehingga akan meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit Bina Kasih.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka penulis membuat rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut “Adakah hubungan persepsi gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Kasih ? “.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan persepsi gaya kepemimpinan Kepala Ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Kasih

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi gambaran gaya kepemimpinan kepala ruangan (otoriter, demokrasi, *laissez faire*) menurut persepsi perawat di Rumah Sakit Bina Kasih.
- b. Mengidentifikasi gambaran kinerja perawat dalam melakukan kegiatan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Kasih.

- c. Mengidentifikasi hubungan persepsi gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bina Kasih.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Rumah Sakit Bina Kasih**

Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit Bina Kasih tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat

##### **2. Bagi Masyarakat**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi masyarakat untuk dapat memahami kinerja perawat yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan di rumah sakit.

##### **3. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dan acuan bagi peneliti lainnya yang mempunyai minat dan perhatian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap kinerja perawat dengan menggunakan desain dan subyek yang berbeda.

##### **4. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan terutama berkaitan dengan kinerja perawat khususnya dalam memahami gaya kepemimpinan.

