

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan lembaga dalam bidang kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan secara menyeluruh, yang mencakup perawatan inap, rawat jalan, serta layanan darurat (Kemenkes R.I, 2020).

Organisasi Kesehatan Dunia (*World health Organisation*) mendefinisikan rumah sakit sebagai salah satu elemen penting dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan secara menyeluruh (*komprehensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat (Rosad, 2020).

Menurut Kementerian Kesehatan Indonesia (2023) jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 2.077.473 orang yang terdiri dari 183.694 tenaga medis (8,8%), 1.317.589 tenaga kesehatan (63,4%), dan 576.190 tenaga penunjang kesehatan. Dari total tenaga kesehatan tersebut, proporsi terbesar adalah perawat, yang mencapai 44,3%.

Perawat adalah komponen terbesar dari tenaga kerja di institusi medis dan berada di garis depan dalam merawat pasien. Ruang lingkup kerja keperawatan sangat kompleks dengan memiliki prioritas pekerjaan dianggap sebagai langkah yang tepat untuk mempermudah tugas para perawat (Zalukhu, 2023). Peran perawat sangat penting dalam pelayanan di rumah sakit karena berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam, tetapi kinerja perawat masih banyak di keluhkan oleh pasien dan keluarganya. Seiring perkembangan paradigma

keperawatan yang mencakup aspek bio-psiko-sosial-spiritual secara menyeluruh, perawat dituntut untuk selalu bersikap profesional. Kompleksitas permasalahan yang dihadapi mengharuskan kualitas kerja perawat yang optimal. Kemampuan individu perawat di rumah sakit sangat dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme demi mencapai kondisi ideal yang diinginkan rumah sakit, termasuk penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala ruangan guna mendukung keberhasilan kinerja perawat (Masaong et al., 2023).

Kepala ruang adalah pemimpin ruang keperawatan yang menerapkan proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi rumah sakit yang telah ditetapkan melalui orang lain dan mengelola ruang perawatan dengan efektif, kepala ruang diharapkan memiliki kemampuan manajerial serta profesional dalam mengatur pelayanan perawatan harian, mengoordinasi semua aktivitas pelayanan sesuai kebutuhan pasien dan kondisi ruangan, serta mengunjungi pasien setiap hari untuk lebih memahami dan memantau perkembangan kesehatannya. Sehingga, proses manajemen tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat dan menjadi hal yang positif bagi kepala ruang. (mahatvavirya & Girsang, 2021 dalam Chalid, 2024).

Kinerja perawat adalah tindakan perawat dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab sebaik mungkin untuk mencapai tujuan utama serta mewujudkan sasaran rumah sakit dalam memberikan layanan keperawatan. Kinerja perawat sebagai indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja tersebut

mencerminkan penerapan kemampuan atau ilmu yang diperoleh selama menjalani pendidikan keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan. Kinerja perawat dapat diukur melalui tingkat kepuasan pasien yang sedang atau pernah mendapatkan perawatan (Sutrisno, Suryoputro, dan Fatmasari 2017 dalam Kurniawan K & Khatimah, 2020). Keberhasilan dan kualitas pelayanan keperawatan sangat bergantung pada kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Andriani, hayulita, & safitri 2020 dalam Chalid, 2024).

Menurut data yang dimiliki oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes RI bekerjasama dengan *World Health Organization* (WHO) tentang profil perawat pada lima provinsi di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan dan Kalimantan Timur ditemukan bahwa 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas yang lengkap, 70% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam tiga tahun terakhir, 39,8% perawat masih menjalankan tugas non-keperawatan, dan sistem monitoring serta evaluasi kinerja perawat belum dikembangkan. Kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri, dan kinerja perawat di rumah sakit masih belum mencapai dari standar atau angka ideal yang seharusnya yaitu 75% dari total sumber daya yang ada (Kemenkes R.I, 2022)

Dalam penelitian yang dilakukan Assa & Ulfiafebriani (2022) yang melibatkan 141 responden di RSUD Poso, hasil menunjukkan bahwa dari 59 responden perawat, 49 responden atau 83,1% berada dalam kategori kurang baik. Juga, menurut (Royani & Pakpahan, 2021) mayoritas perawat

menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan asuhan keperawatan, dari tahap pengkajian hingga evaluasi, dengan persentase 41% untuk kinerja baik dan 59% untuk kinerja yang kurang cukup.

Menurut Masturi et al. (2021) kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi karyawan. Sementara itu, faktor psikologis berhubungan dengan sikap dan pandangan karyawan terhadap pekerjaan, termasuk persepsi, kepribadian, dan motivasi saat menjalankan tugas. Terakhir, faktor organisasi meliputi gaya kepemimpinan, karakteristik, sumber daya, dan struktur yang ada dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pengaruh terhadap orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memotivasi individu dengan menetapkan tujuan, memberikan arahan, dan memberikan dorongan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik dan organisasi dapat berkembang. Dampak dari kepemimpinan ini akan terlihat melalui keinginan staf untuk bekerja dengan penuh kesadaran dan sukarela (Noyita, 2013 dalam Royani & Pakpahan, 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh sebuah organisasi dapat berkontribusi pada terciptanya efektivitas kerja yang positif di kalangan anggotanya. Ketika gaya kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, anggota akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawab demi mencapai tujuan bersama. Namun, dampak negative dari gaya kepemimpinan adalah seperti penurunan kinerja anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasni & Nur Fajri (2022) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berperan secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Wanda et al., 2020) kepemimpinan yang baik dapat memastikan kinerja perawat yang optimal, terutama dalam pelaporan insiden keselamatan pasien. Penelitian lain yang dilakukan (Meher & Rochadi, 2021) menunjukkan bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap masih tergolong rendah, dengan presentase sebesar 52,5%. Hal serupa ditemukan dalam penelitian (Gurning et al., 2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar kinerja perawat masih dinilai buruk, mencapai 53,5%.

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki tenaga kerja, baik positif maupun negatif, terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Oktaviany, 2023). Di Indonesia khususnya di Manado, 51,7% perawat mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, sedangkan 48,3% merasa puas (Barahama, 2019 dalam Triarso, 2023). Pada penelitian yang dilakukan di Kota Padang, juga menemukan bahwa 51,4% responden merasa tidak puas (Halijah, 2021 dalam Triarso, 2023). Mayoritas perawat yang bekerja lambat, sering absen, kurang teliti dalam menjalankan tugas, memiliki prestasi yang rendah, serta menurunkan kualitas pelayanan dan disiplin kerja. Semua ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka, sehingga

menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif (Suweko, 2020 dalam Triarso, 2023).

Menurut Pawerangi et al, (2023) empat indikator kepuasan kerja adalah gaji yang sesuai, tantangan dalam pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan kesempatan promosi. Dukungan rekan kerja muncul sebagai indikator dengan nilai tertinggi. Rekan kerja yang mendukung menjadi sumber kepuasan kerja bagi individu yang dapat memberikan dukungan, nasihat, dan bantuan kepada satu sama lain. Kehadiran rekan kerja yang baik membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan. Tingkat kedekatan yang tinggi di antara rekan kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja dalam kelompok, terutama karena dapat mengurangi ketegangan dan kecemasan serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, kerja sama yang baik antara rekan kerja yang kompak dapat menciptakan hubungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja perawat.

Di rumah sakit, lingkungan yang sehat serta aman sangat penting, karena dapat menciptakan suasana kerja yang tenang dan damai, sehingga diharapkan hasil kerja akan memenuhi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja baik seperti bersih dan sehat, individu perawat akan lebih mudah menyelesaikan tugas mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut akan meminimalisir kesalahan kinerja perawat (Sima et al., 2023).

Menurut Krismawati, 2022 dalam Marliani *et al.*, (2023) lingkungan kerja di rumah sakit memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja serta tingkat kepuasan tenaga medis maupun non-medis. Secara umum, lingkungan kerja di rumah sakit terbagi menjadi dua aspek utama, yakni aspek fisik dan non-fisik. Aspek fisik mencakup berbagai sarana dan prasarana, seperti ruang kerja, peralatan medis, serta fasilitas pendukung lainnya. Sementara itu, aspek non-fisik meliputi elemen-elemen seperti kebijakan institusi, budaya organisasi, serta interaksi antar karyawan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian, lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan performa dan kepuasan tenaga medis maupun non-medis. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang optimal agar dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan tenaga kesehatan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara pada 3 orang perawat yang berdinis di ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Kristen Indonesia yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Gaya Kepemimpinan, Kepuasan dan Lingkungan Kerja) di temukan bahwa gaya kepemimpinan kepala unit di ruang rawat inap sudah menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, ada satu kondisi di mana kepala ruang tersebut tidak memberikan kesempatan kepada perawat untuk memberikan pendapatnya ketika sedang diskusi berlangsung. Hal ini bisa dipengaruhi oleh beberapa hal seperti human error atau kesalahan lainnya yang tentunya menjadi permasalahan mengingat gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala ruang tersebut

adalah gaya kepemimpinan demokrasi. Terkait dengan kepuasan kerja perawat ada keluhan dari 2 perawat karena ada perawat yang melimpahkan tugasnya kepada perawat lain dan mengeluhkan beban kerja mereka yang bertambah ketika harus mengerjakan pekerjaan yang diluar dari tanggung jawab mereka seperti mengantar pasien untuk pemeriksaan diluar ruang rawat inap serta lingkungan kerja yang kurang diperhatikan, seperti lamanya pengajuan penggantian barang yang rusak yang dapat berdampak pada keselamatan dan kepuasan pasien. Dalam Penelitian sebelumnya oleh Rahmatilah (2023) yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia pada tahun 2023 data kinerja perawat belum mencapai 100%, ditemukan kinerja perawat pada kategori kurang sebanyak 49,3% dan kategori baik 50,7%. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Bobo (2024) ditemukan pada tahun 2024 kinerja perawat belum mencapai 100%, kinerja perawat dalam kategori kurang 7,6%, kategori sedang 12,7% dan kategori baik 79,7%.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisa fenomena dan latar belakang di atas peneliti ingin melakukan penelitian tersebut sehingga dapat dirumuskan masalah yaitu “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Diketahui distribusi frekuensi usia, jenis kelamin dan pendidikan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
- 2) Diketahui distribusi frekuensi kinerja, gaya kepemimpinan, kepuasan dan lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
- 3) Diketahui hubungan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
- 4) Diketahui hubungan kepuasan kerja, terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
- 5) Diketahui hubungan lingkungan kerja, terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Instansi Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dalam melakukan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja perawat dengan menerapkan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang sesuai kepada perawatnya.

1.4.2 Bagi Instansi Kesehatan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk mengembangkan kinerja perawat yang berpengaruh dengan gaya kepemimpinan, kepuasan dan lingkungan kerja.

1.4.3 Bagi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional

Data dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan referensi dipergustakaan Program Studi Keperawatan Universitas Nasional.

