

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan derajat Kesehatan optimal di pengaruhi oleh adanya pelayanan yang optimal dan berkualitas dengan pola pengorganisasian yang baik. Organisasi akan berhasil atau gagal sebagai besar bentuk ditentukan Oleh gaya kepemimpinan. Yang merupakan unsur penting dalam menentukan kelancaran pelayan rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisiensi (Muslim ,et al.,2020).

Menurut UU No. 44 Tahun 2009 menyebutkan rumah sakit adalah sarana pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan beberapa pelayanan diantaranya pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna. Selain itu, rumah sakit merupakan tempat pelayanan Kesehatan yang dapat diterima oleh seluruh Masyarakat dan berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dalam rangka Upaya percepatan peningkatan derajat Kesehatan secara menyeluruh (Sari, 2016). Menurut WHO (2021), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik (Ghifari, 2019).

Profil Kesehatan Indonesia 2020 menyebutkan bahwa jumlah tenaga kesehatan yang ada di Indonesia adalah 1.463.452 orang yang terdiri dari 1.072.679 orang tenaga

Kesehatan (73,3%) dan 390.733 orang tenaga penunjang kesehatan (26,70%). Proporsi tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat sebanyak 40,85% dari total tenaga kesehatan.

Diharapkan kinerja pelayanan rumah sakit akan meningkat sebagai hasil dari hasil kualitas sumber daya manusianya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Salah satu profesi yang memegang peranan penting dalam menyampaikan pelayanan Kesehatan adalah perawat. Selain jumlah yang relative besar, perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan tetap dan berkesinambungan kepada pasien, menjadikannya sumber daya manusia yang berperan penting dalam terselenggaranya atau tidaknya pelayanan Kesehatan di rumah sakit (Sari,2016). Karena perawat adalah anggota staf yang paling banyak berinteraksi dengan pasien dan keluarganya, pekerjaan mereka berdampak signifikan terhadap kualitas rumah sakit. perawat memainkan peran penting di rumah sakit, terutama di fasilitas rawat inap. Di rumah sakit, perawat memainkan peran paling penting dalam pelayanan Kesehatan dan merupakan anggota staf yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Namun, pasien dan keluarganya terus menyuarakan ketidak puasanya terhadap kinerja perawat, terbukti dengan banyak komentar mereka terkait pelayanan rumah sakit, khususnya perawat (Maslita, 2007).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Soumokil et al., 2021) mengenai kepuasan pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Piru, Menunjukkan salah satu indikator kepuasan adalah kehadiran perawat, bahwa kehandalan yang tidak baik bisa mempengaruhi ketidak kepuasan pasien sebanyak 17,0 % di Rumah Sakit Umum Daerah Piru. Sedangkan menurut penelitian yang di lakukan oleh, (Mustika Dewi et al., n.d.2022). Di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Polda Riau didapatkan bahwa mayoritas responden dengan kepuasan kurang sebanyak 71 responden (61,2%)

Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam perawatan pasien, kepuasan pasien dan keselamatan pasien, sehingga kinerja perawat sangat Penting untuk diteliti (Amarat et al.,2019). Kinerja perawat menjadi salah satu isu yang sedang trend saat ini. Hal ini berdasakan banyaknya tuntutan Masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang berkaulitas yang baik (Afnina & Sartika, 2020). Kenyataan yang terjadi di Indonesia, masih banyak yang mengeluh adanya kinerja perawat yang kurang optimal (Habibi et al.,2021).

Informasi mengenai kinerja perawat menemukan persepsi kinerja perawat di rumah sakit pemerintah dalam kategorik baik sebesar 49,5% sementara sisanya kategori kurang 50,5%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di rumah sakit kurang dari standar atau angka ideal yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70 – 80 % Depkes RI. (2013).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fitria Syarini et al., 2021) mengenai kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Dabo pada tahun 2019, bahwa ada penurunan kinerja dari perawat. Dimana dari data mencatatkan bahwa 61% kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dabo masih kurang baik. Penelitian yang di lakukan (Triwijayanti et al., 2020) didapatkan hasil distribusi frekuensi responden kinerja perawat kurang baik mencapai 32 orang perawat (56.1%).

Sedangkan Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Zakiah et al.,2019) mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moch Ansari saleh daerah Banjarmasin, menunjukan salah satu indikator kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan, bahwa gaya kepemimpinan yang lemah dapat mempengaruhi kinerja perawat 50,9%.

Kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk memiliki motivasi dalam mncapai suatu tujuan. Selain itu, kepemimpinan juga

diartikan sebagai suatu kegiatan yang menggunakan proses komunikasi untuk mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Menurut Fleishman, 1973, dalam Kuntoro, 2010). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Dengan adanya gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi suatu organisasi maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan Bersama. Selain itu, Adapun dampak negative dari gaya kepemimpinan, salah satunya penurunan kinerja anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yasni tahun 2022 bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanda et al tahun 2020 kepemimpinan yang positif menjamin kinerja perawat baik dalam hal pelaporan insiden keselamatan pasien. Penelitian lain yang dilakukan oleh Meher et al. tahun 2021 bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap masih tergolong kurang baik sebesar 52,5%. sama halnya, dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al tahun 2021 bahwa sebagian besar kinerja perawat masih tergolong buruk sebanyak 53,5%

Disiplin kerja merupakan sikap dan kemampuan dalam mengendalikan diri untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Manusia sebagai makhluk hidup terkadang ingin bebas tanpa adanya peraturan, namun di dalam suatu organisasi tersebut. Peraturan yang telah ditetapkan perusahaan kiranya dapat ditaati tenaga kerja yang ada di Perusahaan tersebut. Dalam mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan di butuhkan disiplin dari tenaga kerja (Wanta et al., 2022).

Menurut Busro (2018), disiplin kerja merupakan ukuran dari sebuah kinerja yang maksimal dan baik. Menurut Amir and Rusman (2021), disiplin kerja adalah sikap dan kepatuhan, penghormatan, menghargai, serta menaati aturan yang ditetapkan, baik menyanggupi dari tulisan sehingga melaksanakannya dan menerima pemberian sanksi apabila ada pelanggaran. Sedangkan Menurut penelitian yang di lakukan (Zulkarnain et al., 2020.) mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah disiplin kerja, apabila disiplin kerja kurang baik dapat mempengaruhi kinerja perawat sebanyak 73,9%.

Lingkungan yang sehat dan aman sangat dibutuhkan, karena lingkungan kerja yang sehat dan aman akan membuat seseorang dapat bekerja secara tenang, dan hasil kerja pun diharapkan dapat memenuhi standar yang telah ditentukan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ghofar jika lingkungan kerja baik (contohnya, lingkungannya bersih dan lingkungan menarik), individu dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka apabila, lingkungan kerja bagus maka tidak ada masalah dengan kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari sarana dan prasarana yang berada di rumah sakit yaitu ventilasi, ruangan kerja, warna ruangan, penerangan, keamanan, kebersihan dan kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja yang non fisik terdiri dari hubungan kerja antara rekan kerja, atasan, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Harianto et al., 2022) di Mojokerto menunjukkan bahwa 17,6% perawat mengatakan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman. Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh

(Pramudya Taringan et al., 2020) mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit Pabatu Daerah Serdang, Menunjukkan salah satu indikator kinerja perawat adalah lingkungan kerja, bahwa lingkungan yang tidak baik mempengaruhi kinerja perawat 70,8% yang tidak baik

Rumah Sakit Buah Hati Ciputat merupakan salah satu rumah sakit swasta di daerah kota Tangerang Selatan yang beralamat di jalan aria putra No. 3999 Sarua Indah Ciputat Tangerang Selatan. Rumah Sakit Buah Hati Ciputat memiliki perawat di ruangan rawat inap sebanyak 80 perawat.

Berdasarkan Studi Pendahuluan oleh peneliti dengan melakukan wawancara pada 4 orang perawat yang berdinasi di ruangan rawat inap berkaitan dengan variabel yang diteliti (Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Perawat). Menjelaskan bahwa bawasannya gaya kepemimpinan kepala unit di rawat inap sudah menjelaskan tugasnya dengan baik akan tetapi ada satu waktu Dimana kepala unit ini tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir dan Pendidikan selanjutnya dengan alasan tidak ada pengganti di ruangan tersebut. Terkait disiplin perawat sebetulnya sudah tidak ada kendala akan tetapi ada keluhan dari perawat lain Dimana ada rekan kerja yang mengandalkan pekerjaannya sehingga sewaktu – waktu perawat ada yang pulang telat karena harus menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Dan didalam indikator lingkungan kerja di rumah sakit tersebut masih menjadi suatu persoalan dikarenakan respon saat melakukan pengajuan barang seperti lampu untuk memberikan pencahayaan yang bertujuan untuk memberikan rasa nyaman kepada pasien juga menjaga keselamatan pasien masih terbilang lama prosesnya sehingga permasalahan ini menjadi sebuah masalah yang kongrit dan berdampak kepada pasien. dan di temukan pada tahun 2021 data kinerja perawat belum mencapai 100%, kinerja perawat pada kategori Baik masih ada 6,24% masih kategori

Kurang sedangkan di tahun 2022 data kinerja perawat belum masih mencapai 100%, kinerja perawat pada katagorik Baik masih ada 6,25% masih kategorik kurang.

Dari latar belakang kejadian dan fenomena – fenomena yang di dapat sehingga menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul ‘‘Hubungan gaya kepemimpinan, Displin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Buah Hati Ciputat Kota Tangerang Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Buah Hati Ciputat.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Buah Hati Ciputat.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui distribusi frekuensi usia, jenis kelamin, Pendidikan dan masa kerja
2. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan, dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Buah Hati Ciputat
3. Diketahui hubungan frekuensi disiplin, dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Buah Hati Ciputat

4. Diketahui hubungan frekuensi lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Buah Hati Ciputat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang penting bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dalam hal gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja

2. Bagi Fakultas Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional

Data dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan referensi di perpustakaan program studi ilmu Keperawatan universitas nasional dan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa mengenai objek yang diteliti.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi serta acuan untuk penelitian yang lebih lanjut.