

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Rumah sakit adalah salah satu bentuk sarana kesehatan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi sebagai upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan atau upaya kesehatan penunjang. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai suatu keberhasilan suatu rumah sakit (Fauzan 2017). Penggerakan pelayanan di rumah sakit dibutuhkan sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan khususnya pasien maupun keluarga pasien. Oleh karena itu perlu adanya perhatian yang lebih baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena sumber daya manusia dalam rumah sakit sebagai penentu kelangsungan hidup organisasi (Wirawan dan Murti 2009).

Kinerja petugas kesehatan sebagai sumber daya manusia rumah sakit merupakan hal yang utama. Kinerja tenaga kesehatan terutama perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan sehingga menjadi masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal, kemampuan teknis

dan moral adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh perawat karena perawat merupakan sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan suatu rumah sakit. Motivasi, tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, kewenangan yang diberikan, nilai inovatif, dedikasi dan pengabdian masing-masing pada profesi merupakan karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja (Makta 2013). Produktivitas kerja yang tinggi dapat diperoleh dari kinerja perawat yang profesional dan berkualitas sehingga menghasilkan layanan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus meningkat.

Perawat di rumah sakit melakukan pelayanan keperawatan yang dikenal dengan asuhan keperawatan selama 24 jam sehari yang berarti mempunyai kontak yang konstan dengan pasien (Nursalam 2007). Perawat yang memiliki kinerja rendah menjadi permasalahan global. Kepatuhan perawat dalam kegiatan observasi menunjukkan seluruh perawat tidak patuh (100%) dalam melaksanakan standar prosedur operasional pemasangan infus (Jeli dan Ulfa 2014). Aspek kedisiplinan kerja perawat, penelitian oleh Zuhriana (2012) menunjukkan terdapat 28 orang (82,4%) yang masuk dalam kategori kurang disiplin. Ketidakterdisiplinan perawat dilihat dari perawat yang kurang menaati peraturan, misalnya datang dan pulang kerja tidak tepat waktu (Zuhriana 2012). Penelitian yang dilakukan Ibrahim *et. al* (2016) menunjukkan

bahwa elemen kinerja diantara staf perawat mencerminkan tingkat kinerja yang relatif rendah. Hal tersebut dikarenakan kualitas perawatan dan proses keperawatan yang masih buruk (Ibrahim 2016). Kualitas kerja yang kurang maksimal, ketidakpatuhan dan ketidakdisiplinan perawat mengindikasikan bahwa kinerja perawat yang masih kurang baik, sehingga perlu ditingkatkan.

Peningkatan kinerja perawat sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi peningkatkan kinerja perawat perlu dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dari para perawat, diantaranya adalah kepemimpinan yang baik dan motivasi bagi para perawat (Mahendra dan Brahmasari 2014).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja petugas kesehatan. Praktek organisasi dalam sebuah perusahaan, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh mutu kepemimpinan atau manajemennya dan komitmen dari pemimpin suatu perusahaan tersebut. Tugas-tugas yang kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik apabila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin. Suatu organisasi dapat mencapai sasarannya apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik. Kepala suatu organisasi atau seorang pemimpin yang dapat

memengaruhi dan mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin (Brahmasari dan Suprayetno 2008).

Peran kepemimpinan sangat penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Peran yang harus dimiliki manajer kesehatan antara lain peran antar pribadi, peran informai, peran pemroduksian, peran pelaksana, peran pembaru dan peran pemanduan (Satrianegara 2014b). Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Peran pemimpin sangat penting sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian dibidang perilaku keorganisasian.

Selain kepemimpinan, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh motivasi petugas kesehatan. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat. Salah satu karakteristik perawat yang selalu menjadi penentu arah dan kekuatan bekerja adalah motivasi. Efektifitas kinerja pegawai antara lain tergantung pada motivasinya maka dari itu salah satu aplikasi konsep motivasi dalam pelayanan kesehatan digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai kesehatan (Satrianegara 2014b). Motivasi seorang perawat sangat mendukung pencapaian kinerja perawat. Peningkatkan kinerja perawat karena mereka selalu percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien (Sipatu 2013).

Rumah Sakit Pratama Yogyakarta merupakan salah satu rumah sakit umum kelas D yang dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Latar belakang didirikannya Rumah Sakit Pratama pada tahun 2016 adalah sebagai akses masyarakat miskin terhadap pelayanan kesehatan tingkat lanjut terutama rawat inap rumah sakit. Keberadaan RS Pratama merupakan bagian dari komitmen Pemerintah Kota Yogyakarta untuk membangun rumah sakit tanpa kelas fasilitas pelayanan sehingga RS Pratama harus mampu meningkatkan derajat kesehatan khususnya bagi keluarga yang kurang mampu. Kinerja perawat di rumah sakit sangat menentukan kepuasan pasien dalam menggunakan jasa layanan rumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta, beberapa mutu pelayanan belum sesuai dengan harapan. Artinya masih ada beberapa kinerja perawat yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya: 1) kepemimpinan yang belum sesuai dengan harapan karyawan, 2) kepatuhan perawat terhadap prosedur dan standar pelayanan yang belum maksimal, 3) disiplin karyawan yang masih rendah, ditandai dengan masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau pulang lebih awal saat bekerja.

Kualitas dan kehadiran karyawan merupakan indikator kinerja yang selalu menjadi masalah sejak dahulu kala bagi rumah sakit. Kualitas dan

kehadiran perawat terlihat dari kedatangan terlambat, pulang lebih cepat dari waktu seharusnya, datang tidak langsung mengisi daftar hadir dan meninggalkan ruangan pada saat bertugas. Faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan rumah sakit adalah kinerja perawat (Mahendra dan Brahmasari 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim *et. al* (2016) menunjukkan tingkat kepemimpinan yang rendah menyebabkan kualitas kinerja perawat yang buruk. Kualitas kinerja perawat yang buruk menyebabkan tidak tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan, tanpa menggunakan kepemimpinan yang sesuai serta adanya pemberian motivasi (Ibrahim 2016). Hal tersebut menuntut adanya perbaikan kepemimpinan dan motivasi bagi perawat.

Perlu adanya perhatian kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasa perlu untuk diperhatikan sehingga diharapkan kinerja perawat tercapai dengan baik. Kepemimpinan yang efektif adalah unsur penting untuk keberhasilan manajemen. Dalam manajemen, rumah sakit umum tidak berbeda dari rumah sakit lain atau bahkan dengan organisasi lain, yaitu mengutamakan pelayanan kepada masyarakat, sehingga tujuan bersama dalam kepemimpinan di rumah sakit adalah efektifitas. Menurut Wankhade dan Brinkman mengatakan kepemimpinan yang efektif adalah dasar utama dalam pelayanan kesehatan modernisasi saat ini (Rust dan Johan 2010).

Hasil penelitian yang dilakukan Trihastuti (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS X Surabaya. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh terhadap kinerja perawat yang baik (Trihastuti 2016). Pemimpin-pemimpin yang berkualitas sangat dibutuhkan demi peningkatan sumber daya manusianya. Penelitian oleh Juanti, (2017) motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya motivasi semakin meningkat maka semakin meningkat pula nilai kinerja karyawan (Juanti 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Pratama Yogyakarta”.

B. Rumusan masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RS Pratama Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
- c. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Memberikan kajian tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja perawat.

2. Manfaat bagi rumah sakit

Memberikan masukan bagi manajemen RS Pratama Yogyakarta mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja perawat.

3. Manfaat bagi peneliti

Menambah pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja perawat di rumah sakit.