

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan bisnis dalam bidang kesehatan di Indonesia saat ini semakin berkembang dengan pesat, seperti keberadaan rumah sakit yang semakin banyak, peralatan kesehatan yang semakin modern, obat-obatan, dan lain sebagainya. Rumah sakit merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang terus mengalami peningkatan, baik dari jumlah maupun dari segi pelayanannya.

Menurut UU No. 44 tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna. Untuk melaksanakan tugas tersebut, rumah sakit harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk di dalamnya perawat. Rumah sakit harus mempunyai perawat yang profesional dan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Perawat sebagai salah satu faktor yang berperan dalam peningkatan mutu dan kualitas suatu rumah sakit.(2017) menyebutkan bahwa perawat merupakan bagian dari personel perawat kesehatan yang memberikan

layanan perawatan dengan memperhatikan mengikuti peraturan dan standar yang berlaku di rumah sakit.

Perawat bekerja selama 24 jam sehari selama satu minggu dan memiliki hubungan yang tetap dengan pasien. Pelayanan keperawatan sebagai bagian penting dari pelayanan dalam bidang kesehatan tentu memiliki peran penting dalam meningkatkan pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus diikuti dengan peningkatan kualitas pelayanan keperawatan (Gillies, 1996). Untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan maka rumah sakit harus berupaya untuk meningkatkan kinerja perawat. Hal ini dikarenakan baik atau buruknya pelayanan di rumah sakit berhubungan dengan kinerja perawat.

Kinerja perawat merupakan kegiatan perawat dalam melakukan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan, tugas pokok profesi dan mewujudkan misi visi organisasi (Geni, 2014). Perawat harus mempunyai kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan dengan tepat dan cepat sesuai prosedur yang sudah ditetapkan (Zainaro 2017) Seperti teori yang diungkapkan oleh Furtwengler (2004) dalam (Basalamah 2017) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan aktualisasi dari pencapaian hasil kerja yang maksimal. Teori tersebut memberikan pengertian bahwa hasil kerja yang dicapai adalah

perwujudan dari aktualisasi individu atau sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Seperti yang diungkapkan oleh Gibson (2010), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), serta faktor demografi (umur, etnis dan jenis kelamin), faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan) dan faktor psikologi (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi).

RSUD Pulau Morotai merupakan salah satu rumah sakit di Kabupaten Pulau Morotai yang juga tidak lepas dari permasalahan terkait kinerja perawat. Beberapa kasus menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja perawat di rumah sakit. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti diperoleh data terkait kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai menunjukkan bahwa kinerja perawat di rumah sakit tersebut masih rendah, seperti tingkat absensi perawat sebesar 65% dari 30 perawat, dalam melaksanakan asuhan keperawatan masih ada perawat yang belum melakukan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur 55% dari 30 orang perawat. Hal ini disebabkan karena sebagian besar perawat belum mempunyai Surat Tanda Registrasi

(STR), dimana STR ini sebagai indikator bahwa perawat sudah memiliki sertifikat kompetensi. Apabila perawat belum mempunyai STR mengindikasikan bahwa perawat belum memiliki kompetensi sehingga kinerjanya masih rendah.

Hasil survey juga menemukan bahwa masih ada perawat yang belum patuh terhadap jadwal jaga yang sudah ditetapkan Kepala Ruangan yaitu sebanyak 50% dari 30 orang perawat. Belum maksimalnya kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai diduga disebabkan oleh belum maksimalnya peran kepemimpinan di rumah sakit dan rendahnya motivasi kerja perawat.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam suatu organisasi. (Çetin, Karabay, and Efe 2012) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan komponen penting untuk membuat suatu organisasi menjadi efektif. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses (tindakan) dari seorang pemimpin yang mempengaruhi kegiatan kelompok terorganisir dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Limsila and Ogunlana n.d.). Seorang pemimpin harus mampu mengelola semua sumberdaya organisasi yang dimilikinya untuk mencapai misi dan visi yang sudah ditetapkan (Syakir dan Pardjono, 2015). Seorang pemimpin juga harus mampu mengilhami bawahannya

agar mampu melakukan tugas walaupun tidak ada yang mengawasinya (John and Chattopadhyay, 2015).

(Raišienė 2014) menyatakan bahwa peran seorang pemimpin dalam organisasi dapat terlihat dalam berbagai macam kegiatan seperti penerapan strategi kerja secara keseluruhan, perencanaan kerja dan melakukan komunikasi antar anggota kelompok yang terpisah dalam sebuah kegiatan. Praktik kepemimpinan yang baik dari manajer, dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kouzes & Posner(2007) yang merumuskan lima praktik kepemimpinan yang baik, yaitu menjadi model dalam cara kerja, mampu menjadi inspirasi dalam mencapai visi bersama, menantang proses, memungkinkan orang lain untuk bekerja dan mampu membesarkan hati bawahannya. Dengan praktik-praktik kepemimpinan tersebut, perawat didorong untuk tetap berusaha meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga mampu mencapai visi bersama yang diberikan oleh pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai RSUD Kabupaten Pulau Morotai bagian Pelayanan tanggal 23 Februari 2019 melalui telepon, diperoleh data bahwa kepemimpinan kurang maksimal terutama dalam mengawasi pegawai dalam hal absensi dan

mendorong perawat agar segera memiliki Surat Tanda Registrasi (STR), baik D# keperawatan, D3 kebidanan dan ners.

Faktor kedua adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan perasaan atau pikiran yang memberikan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, terutama dalam menjalankan perilaku (Nursalam, 2014). Motivasi kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, karena perawat yang mempunyai motivasi akan memiliki semangat dan tanggung jawab dalam bekerja yang lebih tinggi daripada perawat yang tidak memiliki motivasi tinggi (Zainaro 2017). Seperti yang diungkapkan oleh (Kolibáčová 2014) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan alat evaluasi karena dapat meningkatkan pengalaman kerja individu, oleh karena itu faktor psikologis seperti motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Ruang diperoleh hasil bahwa masih ditemukan perawat datang terlambat terutama saat shift malam, masih ada perawat yang belum melakukan asuhan keperawatan dengan lengkap dan tepat serta masih ditemukan perawat yang malas-malasan saat sedang bertugas.

Beberapa penelitian yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat diantaranya adalah penelitian (Sitinjak and Wardhana n.d.); (Zainaro

2017) dan Geni (2014) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perawat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai?
2. Bagaimana motivasi kerja di RSUD Kabupaten Pulau Morotai?
3. Bagaimana kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja di RSUD Kabupaten Pulau Morotai?
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja di RSUD Kabupaten Pulau Morotai.
- b. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Pulau Morotai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen rumah sakit terkait dengan penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan kepala perawat terhadap motivasi kerja perawat dan dampaknya pada kinerja perawat.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis:

- a. Manfaat Bagi Peneliti
 - 1) Peneliti dapat menerapkan ilmu manajemen rumah sakit yang diperoleh selama pendidikan MMR ke dalam praktik secara nyata.

2) Menambah pengalaman dan wawasan baru dalam mengelola manajemen rumah sakit, terutama yang berkaitan dengan kinerja perawat berdasarkan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja.

b. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Menambah informasi yang dapat digunakan dalam membuat kebijakan terkait langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja perawat dan motivasi kerja berdasarkan peran kepemimpinan dari kepala perawat.