

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Karena jumlahnya yang dominan serta merupakan profesi yang selalu memberikan pelayanan yang terus-menerus selama 24 jam terhadap pasien setiap harinya maka perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit sehari-hari. Kenyataan ini menyebabkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kontribusi yang diberikan oleh pelayanan keperawatan. Agar pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat terjaga kualitasnya maka kinerja perawat melalui pelayanan keperawatan perlu ditingkatkan.

Kinerja perawat bukanlah variabel yang berdiri sendiri tetapi keberadaannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Mahmudi (2010: 48) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah: faktor personal/ individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dipahami bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kepemimpinan.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama disuatu unit kerja atau organisasi, pimpinan memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan. Seorang pimpinan tidak dapat bekerja sendiri sehingga pimpinan membutuhkan sekelompok orang yang dapat membantunya yang

dengan istilah lain dikenal dengan bawahan, yang dapat digerakkan dengan cara tertentu sehingga mereka dapat memberikan sumbangsih serta pengabdianya kepada organisasi juga dapat bekerja secara efektif, efisien, ekonomis dan produktif (Mangkunegoro, 2001: 1).

Gaya kepemimpinan apapun dapat efektif atau tidak tergantung pada tanggapan bawahan terhadap gaya tersebut dalam situasi tertentu. Terkait dengan efektivitas pemimpin, Thoha (2002: 165) menyatakan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya perilaku mereka terhadap situasi yang ada dan kebutuhan bawahan menjadi keharusan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Semakin pemimpin mampu mengadaptasikan gaya perilaku kepemimpinannya, maka akan efektif dia dalam mencapai tujuan pribadi karyawannya dan organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Kuswadi (dalam Maryanto dkk., 2013) bahwa gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, dapat menurunkan motivasi, dan kinerja pegawai. Berpijak pada hal tersebut maka idealnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang rumah sakit mampu membangkitkan motivasi perawat dan selanjutnya dapat membangkitkan kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma (2013) membuktikan bahwa kinerja karyawan pada sebuah rumah sakit dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi atau unit kerja berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pemberian kompensasi secara adil adalah salah satu diantaranya. Robbins (2006: 218) menyatakan bahwa seharusnya prestasi kerja berhubungan dengan kompensasi yang diterima. Persepsi yang jelas tentang hal itu seharusnya dimiliki oleh karyawan dan merupakan hal yang sangat penting. Apabila terdapat persepsi yang kurang, maka dapat terjadi kepuasan kerja yang menurun, prestasi kerja menjadi rendah, meningkatnya *turnover* dan ketidakhadiran. Penggunaan standar tertentu setidaknya diterapkan untuk menghindari kesan ketidakadilan yang dapat mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan maka kompensasi memegang peranan penting, karena alasan utama seseorang bekerja salah satunya adalah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga seseorang berusaha mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan cara bekerja secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma (2013) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah rumah sakit.

Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Heider yang dikutip oleh As'ad (2001: 57) bahwa *performance* (kinerja) adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan). Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan

kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dorongan dalam diri manusia atau disebut juga sebagai motivasi untuk bertindak untuk memenuhi kebutuhannya berpengaruh pada kinerjanya. Dorongan ini dikenal dengan motivasi dalam istilah manajemen kepegawaian. Kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan kerja selain menerapkan aturan dan kedisiplinan belum tentu menyebabkan seorang karyawan bersedia mengerahkan seluruh keahlian dan potensinya secara optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi atau unit kerja, sehingga diperlukan suatu motivasi yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara maksimum disuatu organisasi atau unit kerja.

Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimediasi variabel motivasi. Hal ini dikarenakan kinerja seseorang hanya dapat diraih jika dia mampu mencapai motivasi yang optimal karena hasil perpaduan antara motivasi dan kemampuan menghasilkan kinerja. Memberikan dorongan kepada karyawan agar bersedia mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan di suatu organisasi atau unit kerja berarti telah memberikan motivasi kepada karyawan. Dapat dikatakan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan tersebut (As'ad, 2001: 57).

Terdapat hubungan erat antara kinerja seorang karyawan dengan motivasinya karena adanya dorongan dari dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan hidup maka seorang karyawan bersedia untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuannya . Kebutuhan pribadi atau bersama karyawan di suatu unit kerja dapat berbeda-beda di suatu organisasi atau unit kerja. Sehingga menjadi tugas seorang pemimpin untuk mengetahui keinginan atau kebutuhan karyawannya dan membicarakannya dengan mereka sehingga tercapai kesepakatan bersama sehingga menyebabkan daya dorong pada setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan berprestasi untuk mencapai tujuan bersama di suatu organisasi unit kerja dalam suasana kerja yang kondusif. Daya dorong inilah yang disebut dengan motivasi (As'ad, 2001: 52).

Rumah Sakit Umum dalam pelayanan kesehatan memberikan pelayanan antara lain kuratif, preventif dan promotif kepada pengguna jasa pelayanan kesehatan serta masyarakat. Hal ini menuntut agar RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta juga memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantages*) agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kualitas pelayanan yang baik sehingga tidak ditinggalkan oleh pelanggannya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Oktober 2016 di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan tehnik wawancara pada 3 orang perawat sebagai informan diketahui perawat tidak berani menyampaikan keluhan kepada atasan sehingga apa yang menjadi perintah atasan dilaksanakan dengan setengah hati yang berdampak pada hasil yang

tidak maksimal. Ada beberapa perawat yang tidak berada ditempat pada jam kerja dengan alasan tidak sedang menjalankan tugas atau sudah diluar tugas sehingga pelayanan yang diberikan menjadi tertunda dan berdampak pada ketidakpuasan masyarakat yang menerima pelayanan. Beberapa perawat datang dan pulang tidak tepat waktu. Mereka beralasan bahwa sebaik apapun mereka bekerja tidak akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang mereka terima. Perilaku perawat tersebut dapat menghambat pelayanan kepada pasien dan dalam jangka menengah dapat menurunkan kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut perlu kiranya dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi di lingkungan keperawatan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Dari hasil studi pendahuluan dengan menggunakan metode wawancara pada perawat bangsal M pada tanggal 30 Oktober 2016 dapat diketahui kemungkinan adanya kurang puasan terhadap gaji yang diterima oleh perawat dengan hasil wawancara dengan informan yang mengatakan bahwa gaji yang diterima setiap bulannya bergantung jumlah shif jaga dan cukup atau kurangnya bergantung pada kebutuhan masing-masing dan perawat yang sudah berkeluarga mengatakan bila penghasilannya tidak ditambah penghasilan suami maka jelas kurang sedangkan jika ditambah penghasilan suami hanya dapat memenuhi kebutuhan hidup secara sederhana. Sedangkan masalah dalam kepemimpinan dapat diketahui dari hasil wawancara dengan informan yang mengatakan bahwa jumlah tenaga perawat di bangsal M perlu ditambah karena jumlah pasiennya paling banyak dan

jumlahnya tidak sebanding dengan pasien yang ada terutama untuk shif jaga siang, malam dan hari minggu karena jumlah perawat yang jaga hanya 4 orang tapi mereka enggan menyampaikannya kepada atasan karena merasa bukan wewenangnya. Juga terdapat komentar yang menyatakan ketidakpuasan terhadap ruang jaga perawat bangsal M yang dinilai terlalu sempit dan penuh dengan rak-rak berkas dokumen sehingga kurang nyaman untuk bekerja dan beristirahat namun mereka juga enggan menyampaikannya kepada pimpinan dengan alasan mereka pasti sudah mengetahuinya dan bukan wewenangnya. Sedangkan masih rendahnya motivasi perawat dapat tergambar dari hasil wawancara yang menyatakan bila perawat boleh keluar mencari makan bila tenaganya sedang tidak dibutuhkan dengan alasan hanya sebentar saja dan hanya satu orang saja dengan harapan tidak ada masalah di bangsal pasien sedangkan perawat yang lain mengatakan bila mereka tidak sanggup mengatasi keluhan atau kondisi pasien, mereka dapat meminta bantuan tenaga dari bangsal didekatnya dengan harapan perawat disana sedang tidak sibuk. Sedangkan dari hasil wawancara lainnya dapat diketahui bahwa kadang-kadang ada diantara perawat yang hadir terlambat dengan harapan perawat yang sebelumnya belum pulang atau mau menunggu sampai mereka datang. Masalah-masalah yang disebutkan di atas dapat menghambat pelayanan pasien di rumah sakit dan menurunkan kinerja perawat sehingga menjadi suatu alasan untuk melakukan penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dimaksudkan untuk merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan di lingkungan keperawatan terhadap motivasi perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi di lingkungan keperawatan terhadap motivasi perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan di lingkungan keperawatan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi di lingkungan keperawatan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan di lingkungan keperawatan terhadap motivasi perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi di lingkungan keperawatan terhadap motivasi perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan di lingkungan keperawatan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi di lingkungan keperawatan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

5. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat menjadi rekomendasi kepada pengelola rumah sakit terkait dengan kinerja perawat, kepemimpinan, kompensasi serta motivasi.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan terhadap institusi pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja keperawatan.