

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan (Utara, 2004). Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Amin & Maryati, 2019). Keberhasilan suatu organisasi (Rumah Sakit) tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk didalamnya perawat. Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan (Fitriani, 2017).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin. Fitriani, (2017) Mengenali empat gaya kepemimpinan atau biasa juga disebut dengan teori Path

Goal. Empat gaya kepemimpinan tersebut yaitu: kepemimpinan instruktif (*directive leadership*), kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), kepemimpinan berorientasi kepada keberhasilan (*achievement-oriented leadership*). Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi (Fitriani, 2017).

Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan terhadap tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena merekalah yang sehari-harinya melakukan kontak langsung dan memiliki waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan pasien. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka kinerja perawat dapat ditingkatkan dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja Rumah Sakit. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja individu (H Sosilo, 2014).

Setiap individu mempunyai ukuran tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan perawat dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Kepuasan perawat dapat mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada produktifitas kerja.

Menurut Marquis, (2010) dalam (Amin & Maryati, 2019) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: faktor organisasi, faktor pribadi, faktor budaya, faktor lingkungan dan sosial. Faktor organisasi disebut juga *factor ekstrinsik*, organisasi dapat mencapai suatu tujuan bila kepemimpinan dalam organisasi tersebut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi, menumbuhkan semangat motivasi, ini terlihat dari gaya kepemimpinan seseorang.

Menurut penelitian (Rahman et al., 2020) Kepuasan kerja perawat salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapatnya dapat membuat kepuasan tersendiri. Sedangkan pemimpin yang tidak memberikan kesempatan pada bawahannya kebalikan dari partisipatif, dimana rendahnya kepuasan yang dirasakan bawahan.

Menurut penelitian (Maryanto et al., 2020) Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin bawahannya. Dalam mempengaruhi kinerja bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Roostyowati et al., 2017) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan Malang. Angka kepuasan kerja perawat sudah baik yaitu sebesar 86.5%, angka ketidakpuasan yang ada sebesar 13.5%. Hasil uji korelasi spearman rank ( $\rho$ ) adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai korelasi spearman rank dengan nilai signifikansi (pvalue) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (bermakna) antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rumondor et al., 2019) dengan judul Gaya Pemimpin Kepala Ruangan dengan Kepuasan Perawat. Hasil penelitiannya menyatakan " ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara". Dimana Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa nilai signifikansi (p) value yaitu 0,008 yang berarti bahwa  $p < 0,05$ . Dimana 11,8% perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan bebas tindak, 40,0% perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan otoriter, 64,3% perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan partisipatif, 33,3%, perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan Demokratif, 88,2% perawat puas atas gaya kepemimpinan bebas tindak, 60,0% perawat puas atas gaya kepemimpinan otoriter, 35,7% perawat puas atas gaya kepemimpinan partisipatif, dan 66,7% perawat puas atas gaya kepemimpinan demokratif.

Pernyataan masalah dalam penelitian di jurnal menyatakan kurang puas terhadap gaya kepemimpinan dengan persentase 65% penyebab ketidakpuasan perawat beraneka ragam mulai dari penghasilan rendah, kondisi kerja kurang memadai, hubungan sesama rekan kerja tidak harmonis, kurangnya motivasi dalam bekerja, perawat tidak disiplin, pemimpin tidak memberikan solusi yang jelas. Hal tersebut diperlukan adanya pemimpin yang tegas terhadap bawahannya dan membuat kinerja semakin baik sehingga kepuasan kerja pun meningkat. Menurut hasil survey gaya kepemimpinan yang mempunyai nilai tinggi yaitu gaya kepemimpinan demokratis karena gaya tersebut melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat”. Mengingat adanya keterkaitan erat antara penerapan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat dengan pendekatan *literature review*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit?

Tabel 1. 1 Membangun Rumusan Masalah Berdasarkan *PICO(S) framework*

<i>PICO(S)</i>	Alternatif 1	Alternatif 2
<i>Population</i>	Kepala Ruangan dan Perawat	
<i>Intervention/Indicators</i>	Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Kepuasan Kerja Perawat	
<i>Comparison</i>		
<i>Outcome</i>	Ada hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat	
<i>Study Design</i>	Kuantitatif	

Tabel 1. 2 Penyusunan Rumusan Masalah Berdasarkan Topik Penelitian

Topik	Pertanyaan Penelitian
Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	Bagaimana Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Mengidentifikasi Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Rumah Sakit
2. Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit
3. Mengidentifikasi Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir, skripsi. Manfaat bagi mahasiswa yaitu dapat meningkatkan wawasan pengetahuan, *hardskill*, *soft skill* dan untuk syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Administrasi Rumah Sakit di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo.

### **1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Memberikan informasi mengenai hasil penelitian tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit yang dapat digunakan sebagai referensi pemecahan masalah di Rumah Sakit.

### **1.4.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo**

1. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.
2. Diharapkan dapat menjadi bahan bacaan di perpustakaan STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo dan dapat memberikan referensi bagi Mahasiswa.