

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman tatanan kehidupan dan perilaku sesama manusia kian berubah, sehingga tuntutan dan kebutuhan manusia juga bergeser. Perkembangan jaman ini menuntut penyedia barang dan pelayanan untuk tetap bisa mengikuti tuntutan dan kebutuhan yang bergeser tadi, salah satu penyedia kebutuhan manusia adalah organisasi. Organisasi harus peka dan responsif dalam menghadapi perkembangan dan perubahan yang ada.

Organisasi harus memiliki kinerja yang baik untuk tetap bertahan dalam persaingan. Kinerja merupakan indikator dari baik dan buruknya keputusan manajemen dalam melakukan pengambilan keputusan. Kinerja adalah seperangkat indikator finansial dan non finansial yang memberikan informasi mengenai tingkat pencapaian tujuan dan hasil (Ijeoma and Oghoghomeh, 2014) dalam (Tewal et al., 2017). Hasil kinerja ini sendiri erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas kerja untuk tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Rumah Sakit merupakan organisasi publik yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, yang selalu dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional. Salah satu pelayanan jasa yang bergerak dibidang kesehatan Rumah sakit adalah organisasi unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan

padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang menghasilkan dua hal sekaligus, yaitu teknologi dan perilaku manusia di dalam organisasi (Purnamasari & Kapalawi, 2013). Salah satu tolak ukur mendapatkan pelayanan berkualitas di rumah sakit seperti yang disampaikan oleh Garvin adalah tercapainya kinerja sumber daya manusia rumah sakit serta sebagai tolak ukur kinerja sumber daya manusia rumah sakit khususnya bidang keperawatan. (Fallis, 2013)

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering dan lama berinteraksi dengan klien. Sebagai profesi yang paling banyak berhubungan dengan pasien perawat memegang kunci penting dalam memberikan informasi mengenai kondisi kesehatan pasien kepada dokter untuk di ambil langkah penanganan lebih lanjut (Fallis, 2013). Maka dari itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia di rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan yang optimal.

Informasi mengenai kinerja perawat menemukan persepsi kinerja perawat di rumah sakit pemerintah dalam kategorik baik sebesar 49,5% sementara sisanya kategori kurang 50,5%. Penelitian yang dilakukan di kota Banjarmasin menemukan kinerja perawat kategori baik 56,9% (rumah sakit swasta) dan 44,8% (rumah sakit pemerintah) (Royani, 2010) dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat di rumah sakit masih kurang dari standar atau angka ideal yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70–80 % (DEPKES RI tahun 2013).

Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia rumah sakit yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja layanan hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi tipe kepemimpinan yang tepat. Kaitan ini didasarkan pada hakekat kepemimpinan sebagai *of the mind and state of the spirit*, sikap alam pikir dan sikap kejiwaan. Seorang pemimpin harus mampu memimpin dengan segala ucapan, perbuatan, dan sikap atau perilaku hidup yang mendorong dan megantarkan bawahan hendak yang di capai (Cecep Triwibowo, 2013)

Kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi yang harus dimiliki oleh kepala ruangan. Di dalam organisasi rumah sakit, kepala ruangan rawat inap adalah pemimpin yang langsung membawahi dan berhubungan langsung dengan perawat pelaksana di ruang rawat inap (Cecep Triwibowo, 2013)

Seorang kepala ruangan sangat memerlukan suatu pemahaman tentang bagaimana mengelola dan memimpin orang lain dengan mencapai tujuan asuhan keperawatan yang berkualitas yang memungkinkan stafnya dapat menyelesaikan tugasnya dalam member asuhan keperawatan kepada pasien. Seorang kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dengan stafnya dalam melaksanakan pekerjaannya (Cecep Triwibowo, 2013), agar seorang

pemimpin bisa mencapai tujuan secara efektif, harus mempunyai wewenang untuk memimpin para staf/bawahan dalam mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut wewenang kepemimpinan, yaitu hak untuk bertindak atau memengaruhi tingka laku orang yang dipimpinya. Wewenang kepemimpinan didapat dari luar diri pimpinan itu.

Selain kepemimpinan ada pula faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, faktor lingkungan sosial, dan disiplin kerja (Mangkunegara, 2010).

Faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja yang telah disebutkan oleh Mangkunegara sebelumnya selain kepemimpinan ada juga disiplin kerja. Guna mencapai pelayanan yang baik dan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit, rumah sakit memerlukan disiplin kerja dari para perawat untuk bekerja lebih rajin. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja perawat faktor disiplin kerja merupakan hal yang utama harus dijalankan, karena disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Sedangkan (Siagian, 2015) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh hal-hal tersebut di atas dalam penelitian yang berjudul: Analisis hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja perawat ?
2. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat ?
3. Bagaimana hubungan kedisiplinan terhadap kinerja perawat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mereview hubungan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja perawat, dengan menggunakan pendekatan *literature review*

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat.

2. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
3. Menganalisis hubungan kedisiplinan terhadap kinerja perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir, skripsi sebagaimana memperoleh gelar sarjana pada program studi Administrasi Rumah Sakit di STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomi dan sebagai dokumentasi atas apa yang telah diteliti dan sebagaimana sarana pengucapan terimakasih kepada semua pihak yang memiliki peran tersendiri dalam menyelesaikan perkuliahan.

1.4.2 Manfaat bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo

Sebagai informasi dari hubungan kepemimpinan dan kinerja perawat selain itu dapat memberikan kontribusi sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya yang serupa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar bagi dan menghasilkan lulusan mahasiswa yang berkompeten di bidang kesehatan.