

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan menuntut efektivitas kerja dari seluruh tenaga kesehatan, termasuk perawat, yang merupakan komponen terbesar dalam sistem pelayanan. Kinerja perawat yang optimal sangat diperlukan untuk menunjang mutu pelayanan, keselamatan pasien, dan efisiensi kerja rumah sakit (Sondakh et al., 2022). Pelayanan kesehatan di rumah sakit menuntut efektivitas, kecepatan, dan koordinasi yang tinggi dalam tim keperawatan (Ministry of Health RI, 2021).

Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan kepala ruangan menjadi salah satu faktor strategis yang memengaruhi performa perawat, baik dalam aspek teknis, komunikasi, maupun kolaborasi multidisiplin. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peranan penting dalam pencapaian kinerja optimal tenaga kesehatan. Robbins dan Judge (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku kepala yang secara konsisten diterapkan untuk memengaruhi bawahannya. Gaya ini meliputi otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*, masing-masing dengan karakteristik yang berbeda dalam pengambilan keputusan, pelibatan staf, dan pendekatan komunikasi.

Kepemimpinan otoriter menekankan kontrol dan instruksi langsung, cenderung efektif dalam situasi krisis namun bisa menurunkan motivasi bila diterapkan terus-menerus (Goleman, 2000). Sebaliknya,

kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi aktif dari anggota tim, meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab (Northouse, 2021). Sementara gaya *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada staf, namun kerap menimbulkan kebingungan arah kerja dan ketidakteraturan dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis (Bass & Avolio, 2004).

Gaya kepemimpinan kepala keperawatan sebagai pimpinan unit kerja, akan berdampak langsung terhadap peran strategis dalam mengarahkan kepuasan kerja perawat, mengkoordinasikan semangat kerja perawat, dan memotivasi perawat untuk mencapai kinerja optimal. Sebagai seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi dengan baik supaya para karyawan dapat mengerti dan memahami apa yang menjadi harapan seorang pemimpinnya dan apa yang menjadi fokus pimpinannya. Bukan hanya itu saja, atasan harus dapat berkomunikasi secara dua arah, bukan hanya atasan yang memberikan arahan, tetapi atasan juga harus dapat menerima seluruh masukan dari para karyawan. Sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap kepemimpinan atasannya (Wiliana et al., 2020).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan variasi gaya kepemimpinan yang signifikan antar kepala ruangan, bahkan dalam satu institusi. Beberapa kepala ruangan mungkin mengadopsi gaya otoriter karena tekanan waktu, sementara yang lain memilih gaya demokratis atau bahkan *laissez-faire*. Hal ini menimbulkan pertanyaan mendasar: gaya kepemimpinan mana yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit?

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan otoriter kepala keperawatan dengan kinerja perawat di RS. Setio Husodo?
2. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala keperawatan dengan kinerja perawat di RS. Setio Husodo?
3. Bagaimana hubungan gaya kepemimpinan *laissez-faire* kepala keperawatan dengan kinerja perawat di RS. Setio Husodo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terdiri dari tujuan umum dan khusus:

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan tiga gaya kepemimpinan kepala keperawatan (otoriter, demokratis, *laissez-faire*) dengan kinerja perawat di RS. Setio Husodo Kisaran.

2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja perawat.
2. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja perawat.
3. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan *laissez-faire* dengan kinerja perawat.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari, manfaat praktis dan manfaat teoritis

1.4.1. Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Memberikan dasar dalam menyusun kebijakan manajemen keperawatan, khususnya dalam pemilihan dan pengembangan gaya kepemimpinan kepala ruangan yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi Kepala Keperawatan/Kepala Ruangan

Menjadi bahan evaluasi diri dalam menerapkan gaya kepemimpinan (otoriter, demokratis, dan laissez-faire) agar lebih adaptif terhadap situasi dan kebutuhan tim.

3. Bagi Perawat Pelaksana

Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan.

4. Bagi Manajemen SDM Rumah Sakit

Menjadi acuan dalam pelatihan, *coaching*, dan pengembangan kepemimpinan keperawatan berbasis bukti (*evidence-based leadership*).

1.4.2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis berkaitan dengan pengembangan ilmu pengetahuan:

1. Pengembangan Ilmu Keperawatan Manajemen

Menambah literatur tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan di Indonesia.

2. Kontribusi pada Teori Kepemimpinan

Memperkuat atau menguji teori gaya kepemimpinan klasik (*otoriter, demokratis, dan laissez-faire*) dalam konteks praktik keperawatan.

3. Dasar Penelitian Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan penelitian lanjutan, misalnya dengan variabel tambahan seperti motivasi, kepuasan kerja, atau burnout.

4. Pengayaan Model Konseptual

Memberikan bukti empiris yang dapat digunakan dalam penyusunan model hubungan antara kepemimpinan dan kinerja dalam pelayanan keperawatan.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam mengkaji tiga gaya kepemimpinan sekaligus, yang jarang ditemukan dalam studi sebelumnya.