

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan memberikan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta memiliki tenaga medis dan penunjang medis yang memiliki kompetensi sesuai ketentuan perundang-undangan (Sunardi, 2020). Definisi tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit yang berhasil adalah yang dapat memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna dan bermutu sehingga dapat memberikan kepuasan bagi pasien. Mutu dari sebuah rumah sakit tentu saja sangat dipengaruhi dari ketersediaan sumber daya baik sarana, prasarana maupun sumber daya manusia (Cristian, 2020).

Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu yang penting dan merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan handal dibidangnya agar menghasilkan kinerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien, selain itu perawat berperan penting dalam mengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Rhona, 2017). Untuk alasan tersebut, setiap rumah sakit umumnya akan berusaha menyelenggarakan berbagai program untuk peningkatan kinerja keperawatan (Rhona, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan juga etika. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi (Andi, 2021).

Kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maslita (2017) dengan judul gambaran kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang, hasilnya menunjukkan kinerja perawat rendah sebesar 53,7%. Penelitian Rahmat (2018) dengan judul hubungan faktor stres kerja dengan kinerja perawat di instalasi gawat darurat di rumah sakit Surabaya, hasilnya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani dan Dasuki (2018) dengan judul hubungan pendidikan, motivasi kerja, supervisi kepala ruangan dengan kinerja perawat RSUD Hanfie Muara Bungo Jambi, hasilnya juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian di atas kinerja perawat masih rendah hanya berkisar 50%, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas dan sesuai dengan standar serta harapan masyarakat.

Gambaran kinerja perawat di kota Medan masih menunjukkan kinerja perawat pelaksana mayoritas kurang baik dimana hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Kristina (2021) dengan judul analisis faktor penyebab rendahnya kinerja perawat pelaksana di rumah sakit Kota Medan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana mayoritas memiliki kinerja kurang baik sebesar 115 orang (75,1%) dan minoritas kinerja baik sebesar 44 orang (25,9%). Penilaian kinerja merupakan indikator yang paling utama dalam meningkatkan mutu suatu layanan. Kinerja yang buruk akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan pasien di rumah sakit. Kinerja yang kurang dari pekerja di layanan kesehatan sangat mempengaruhi kualitas suatu kesehatan (Kristina, 2021).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak dalam pekerjaan pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat siap membantu pasien kapan saja dan kebanyakan dari mereka bekerja dengan jam tambahan di luar jam standar. Perawat bekerja secara bergiliran dan terus memberikan pelayanan yang komprehensif dan sesuai dengan asuhan keperawatan (Sunardi, 2020).

Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Dian, 2020).

Dalam meningkatkan kinerja perawat setidaknya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya seperti halnya gaya kepemimpinan dan motivasi. Dalam membimbing anggota organisasi, seorang pemimpin dapat menggunakan gaya atau cara perilaku (Andi Weterni, 2020). Wijono (2018) menyarankan bahwa gaya kepemimpinan dapat ditentukan oleh model sifat, perilaku, atau situasi (kontingensi). Kepemimpinan adalah salah satu perilaku faktor dalam model *Total Safety Culture*. Kepemimpinan bukanlah istilah baru dalam suatu organisasi atau dunia kerja. Dalam kehidupan sehari-hari di setiap organisasi dan tenaga kerja di mana setiap orang berinteraksi dengan lingkungan kerja, selalu ada pemimpin (Nita et al, 2022).

Memperkuat kualitas dan integrasi perawatan membutuhkan kepemimpinan yang efektif dari layanan kesehatan profesional. Sejumlah penelitian telah mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai faktor penting dalam kualitas perawatan kesehatan. Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu yang paling penting dalam mencapai kesuksesan seni dan ilmu pengetahuan dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang harus dimiliki seorang pemimpin (Khairunnisa, 2019).

Penelitian Kurniawan (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas Kota Palembang melibatkan 52 responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan, pengaruh yang lebih besar diberikan oleh gaya kepemimpinan demokratis, sedangkan pengaruh terkecil diberikan oleh gaya kepemimpinan *laissez faire*. Studi lain oleh Siswato dan Hamid (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Freeport Indonesia dengan melibatkan 53 responden menunjukkan hasil penelitian dimana kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kontribusi positif akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan pada umumnya. Motivasi kerja juga penting bagi sektor kesehatan, terutama dalam rumah sakit, motivasi dapat meningkatkan produktivitas baik perawat maupun rumah sakit. Sebuah rumah sakit yang produktif akan membantu orang meningkatkan status kesehatannya (Ferdy, 2022).

Motivasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berasal dari dalam diri karyawan, motivasi karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan tindakan dan perilaku yang diwujudkan dalam upaya dan energi untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga mencapai tujuan mereka sendiri. Motivasi memberikan energi dan secara langsung berusaha untuk mencapai tujuan organisasi (Andi, 2021).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji efektivitas motivasi pelayanan publik dan iklim organisasi, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Agus dan Astari, penelitian dilakukan oleh Agus (2018) dengan judul analisis motivasi pelayanan publik (psm) dan kinerja dokter di rumah sakit umum daerah Taman Husada Bontang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja dokter di RSUD Taman Husada Bontang.

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat di RS Mitra Sehati Medan. RS Mitra Sehati Medan memiliki visi menjadi salah satu pusat rujukan pelayanan kesehatan terpercaya dengan fasilitas lengkap yang senantiasa berupaya memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik, sebagai salah satu komitmen RS Mitra Sehati, dan misi RS Mitra Sehati Medan adalah mengedepankan layanan kesehatan dengan biaya yang terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat pada umumnya di Provinsi Sumatera Utara dan membantu program Pemerintah dalam upaya meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Survei awal yang dilakukan peneliti pada bulan Juli 2022 tentang motivasi kerja perawat di RS Mitra Sehati Medan menemukan bahwa masih ada perawat yang tidak termotivasi untuk bekerja melebihi target. Masalah yang dialami oleh perawat di RS Mitra Sehati Medan adalah bahwa motivasi perawat untuk melanjutkan pendidikan mereka relatif rendah, seperti yang terlihat pada menurunnya minat perawat untuk mengambil pelatihan reguler. Masih tidak ada sistem remunerasi perawat gaji yang merangsang ketidakpuasan perawat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di rumah sakit. Motivasi yang relatif rendah dari perawat dapat dilihat saat melaksanakan tugas sehari-hari perawat di rumah sakit. Perawat cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Alasan peneliti melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan di RS Mitra Sehati Medan dikarenakan melalui pra survey yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara pihak HRD dimana hasil wawancara menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di RS Mitra Sehati Medan masih random. Hal ini dikarenakan pada situasi tertentu ketika ada konflik di antara pegawai atau di dalam tim maka pemimpin berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan konflik yang muncul dalam timnya dan menjaga hubungan yang baik diantara tim yang dipimpinnya, maka karyawan merasa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah *paternalistik*, sedangkan ketika situasi RS Mitra Sehati sedang mengalami masalah maka pemimpin lebih bertindak seperti mentor dan teman dimana masukan – masukan dari pegawai sangat diterima dan diterapkan dalam mengatasi masalah sehingga pegawai merasa gaya kepemimpinan yang digunakan adalah Demokratik. Peneliti melakukan penelitian dengan topik gaya kepemimpinan karena ingin membantu pihak RS Mitra Sehati Medan dalam menentukan mana yang sebenarnya gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan di RS Mitra Sehati Medan.

Dari penjabaran latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RS Mitra Sehati Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi perawat terhadap kinerja perawat di RS Mitra Sehati Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi perawat terhadap kinerja perawat di RS Mitra Sehati Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui karakteristik perawat di Rumah Sakit Mitra Sehati Medan seperti usia, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan status pernikahan.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Mitra Sehati Medan.
3. Untuk mengetahui motivasi perawat di Rumah Sakit Mitra Sehati Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh masa terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
8. Untuk mengetahui pengaruh status pernikahan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
9. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.
11. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi perawat dan karakteristik perawat terhadap kinerja perawat perawat di Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, manajemen keperawatan dan dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit Mitra Sejati Medan

Diharapkan dapat memberi masukan kepada manajemen RS Mitra Sejati Medan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat mengenai apa saja yang mampu meningkatkan kinerja perawat, yang akan berdampak pada kepuasan pasien.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai informasi dan ilmu tambahan bagi peneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga kedepannya dapat menjadi masukan di tempat peneliti bekerja dalam pengambilan keputusan terhadap kebijakan manajemen sebagai tindaklanjut untuk mengoptimalkan kinerja perawat.