

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang memberikan layanan asuhan keperawatan, maka perlu strategi manajemen sumber daya manusia secara professional bagi tenaga perawat agar menjalankan tugasnya dapat lebih efektif dan efisien. Perencanaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mengelolanya (Mangkunegara, 2011). Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit bertujuan untuk menyediakan personil rumah sakit yang efektif dan produktif yang dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa rumah sakit. Saat ini perawat merupakan tenaga professional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Sekarang ini perawat di Indonesia telah mengalami pergeseran persepsi sebagai tenaga vokasional berubah persepsi menjadi tenaga professional dan meningkatkan kinerja sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja (Nursalam, 2002).

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Melalui evaluasi regular dari dari setiap melaksanakan kerja perawat, manajer harus mencapai beberapa tujuan. Hal ini berguna untuk membantu kepuasan kerja perawat. Disamping itu untuk meningkatkan kinerja tenaga professional kesehatan atau keperawatan perlu dilakukan cara-cara lain yaitu: 1) penempatan tenaga professional keperawatan yang sesuai, 2) pemberian penghargaan yang

wajar berdasarkan prestasi kerja, 3) hubungan kerja yang manusiawi, 4) kejelasan siapa atasan fungsional dan siapa atasan structural (Djojodibroto, 2000). Kurangnya tenaga keperawatan baik secara kualitas maupun kuantitas sangat mengganggu kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga beban kerja semakin bertambah dan dapat menyebabkan prestasi kerja menurun, kepuasan kerja berkurang, dan akhirnya kepuasan pasien juga berkurang (Musni, 2000).

Kepuasan kerja dalam motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi, sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan dan pencapaian yang baik (Nursalam, 2007). Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja, diantaranya 1) penelitian yang dilakukan mutiksari (2003) dengan jumlah sampel 151 perawat diperoleh sebagian besar (80,8%) perawat pelaksana mengatakan tidak puas bekerja dan (19,2%) puas bekerja, sedangkan dari hasil observasi untuk kinerja perawat di dapatkan hasil nilai baik (20%), cukup (44,5%) dan kurang (35,5%). 2) penelitian yang dilakukan mayasari (2009) menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan, insentif dan supervise dengan kepuasan kerja perawat. Di RS Siti Khodijah Sepanjang sendiri beberapa perawat merasa kurang puas karena proses komunikasi antara kepala ruangan dan perawat kurang berjalan dengan baik.

Sebenarnya kepuasan kerja tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi, lingkungan kerja, perilaku dan

termasuk peran kepemimpinan kepala ruangan. Yang dimaksud peran kepemimpinan kepala ruangan adalah tingkah laku kepala ruangan yang diharapkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan kepemimpinannya. Kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi selama ini cenderung berorientasi pada standarisasi, formalisasi, dan sentralisasi. Model ini tidak cukup mampu mengantisipasi perubahan-perubahan dari lingkungan dan tidak mendukung kebermaknaan hidup. Sehingga banyak orang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan status, bukan karena mencintai pekerjaan itu sendiri dan menemukan makna hidup melalui pekerjaannya. Disinilah signifikansi spiritualitas dalam bekerja. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Miller (1991) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. karena berada dalam sebuah lingkup organisasi, maka tentu ada factor kepemimpinan di dalamnya.

Spiritual leadership adalah salah satu gaya kepemimpinan baru yang menjadi alternative pola kepemimpinan klasik. Fry berpendapat bahwa "*spiritual leadership merupakan kepemimpinan yang menggunakan nilai-nilai, sikap dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri maupun orang lain secara instrinsik, sehingga masing-masing memiliki perasaan survival yang bersifat spiritual melalui keanggotaan dan keterpanggilan*". Spiritual leadership sendiri merupakan kepemimpinan yang membentuk values, attitude, behavior yang dibutuhkan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Kepemimpinan ini menekankan pada ketinggian etika, nilai, kemampuan berinteraksi, menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dan diri sendiri. Manfaat

spiritualitas ditempat kerja antara lain adalah meningkatkan produktifitas dan keuntungan finansial. Spiritualitas ditempat kerja mendorong komitmen pegawai terhadap produktifitas dan menurunkan absensi dan job turn over (fry, 2003).

Berbagai penelitian menyatakan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan secara perorangan seperti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi. Selanjutnya, WS dapat memberikan manfaat bagi kepemimpinan dan organisasi , karena WS mampu menunjukkan kontribus secara nyata melalui perbaikan kinerja, turnover yang rendah, produktifitasya kriteria keefektifan organisasi lainnya (Giacalone &Jurkiewicz, 2003).

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan kepemimpinan spiritual kepala ruangan terhadap kepuasan perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan kepemimpinan spiritual kepala ruangan terhadap kepuasan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi kepemimpinan spiritual kepala ruangan di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang.
2. Mengidentifikasi kepuasan perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang..

3. Menganalisa hubungan kepemimpinan spiritual kepala ruangan terhadap kepuasan perawat di Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi petugas kesehatan khususnya di bidang manajemen keperawatan dalam meningkatkan kepuasan perawat.

1.4.2 Praktis :

1. Pelayananan keperawatan

Memberi masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan spiritual.

2. Bagi Peneliti

Menambah dan meningkatkan pengetahuan dan sikap dalam melakukan penelitian serta memperoleh data terkait kepemimpinan spiritual. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah khazanah akademik sehingga berguna untuk mengembangkan ilmu, khususnya di bidang manajemen

3. Bagi Rumah Sakit

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia bidang keperawatan sebagai pemberi pelayanan kesehatan.