

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat, dimana mereka siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional (Depkes, 1994). Kendati perawat sering dipandang sebagai asisten bagi seorang dokter, faktanya perawat yang memiliki kontribusi yang tidak kalah besar terhadap pelayanan perawatan pasien di dalam rumah sakit. Tenaga perawat memiliki posisi yang cukup menentukan terhadap tinggi rendahnya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena mereka yang sehari-harinya melakukan kontak langsung dan memiliki waktu terbanyak dalam berinteraksi dengan pasien (Setyawati, 2010). Selain itu, perawat juga dituntut harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik serta hubungan dengan pasien yang lebih intensif dibandingkan dengan pegawai rumah sakit yang lainnya. Oleh karenanya, untuk mengoptimalkan sumber daya dalam Rumah Sakit perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Rujinto & Sundarini, 2010, pp. 16-30).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting untuk menentukan kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu kelompok maupun organisasi. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Nursalam, 2015) bahwa seorang pemimpin memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan terutama dalam

menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja yang efektif serta menghasilkan kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan menurut (Tajidin, Ahmad, Rosenani, Azimah, & Munirah, 2012) juga menentukan tingkat kesuksesan dalam strategi yang dibuat, baik untuk jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Hal ini dikarenakan nilai kepemimpinan berkenaan secara langsung dan tidak langsung terhadap kualitas para pekerja. Sikap yang dimiliki oleh setiap pemimpin pastinya tidak sama, dan setiap karakter dari gaya kepemimpinan akan memengaruhi terhadap situasi dan kondisi organisasi. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu meningkatkan semangat untuk berintegrasi yang lebih baik dan terpenuhinya suatu harapan organisasi.

Gaya kepemimpinan dalam sektor rumah sakit menurut (Muhammad, 2013), faktor kepemimpinan akan memengaruhi motivasi perawat dalam kepuasan kerja perawat. Hal ini jelas menyatakan tentang urgensi aspek gaya kepemimpinan akan menuntut terhadap segi kualitas dan kesuksesan dalam manajemen suatu organisasi, tidak terkecuali rumah sakit yang merupakan tempat orang untuk berobat. Dalam lingkup rumah sakit, gaya kepemimpinan berfokus terhadap bagaimana manajemen suatu organisasi yang besar dan juga memerhatikan terhadap bagaimana hubungan pelayanan yang diberikan dengan tingkat kesuksesan visi dan misi yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan demikian juga salah satunya melibatkan tentang pemberian dukungan serta motivasi terhadap kebutuhan individu dan motivasi berprestasi pegawai sebagai salah satu bentuk hak asasinya.

Isu rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang. Berdasarkan hasil penelitian internasional, 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka berkisar antara 17% sampai dengan 41%. Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi, mulai dari 17% sampai 39% (Susanti & Mulyaningsih, 2015).

Pada beberapa Rumah Sakit yang ada di Indonesia sendiri diperoleh hasil penelitian yang dilakukan pada 50 responden pada perawat tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa sebanyak 33 (66%) perawat yang menyatakan kurang puas bekerja (Wiliana, W., & Ajeng, 2020). Menurut penelitian lainnya yang menyebutkan dari total 49 responden, didapatkan hasil yang didapat bahwa 17 responden (34.7%) kategori kepuasan kurang puas, dan sebagian besar responden mempunyai kategori kepuasan kerja puas yaitu sebanyak 32 responden (65.3%) dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan. Ketidakpuasan ini dikarenakan memberikan beban kerja yang melebihi pada saat shift (Rumondo, Gannika, & Bataha, 2019).

Aspek yang kedua ialah tentang kepuasan kerja yang didapat dalam pelayanan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit. Mengutip pernyataan (Roostyowati, Rini, Candrawati, & H, 2017), kepuasan kerja adalah kondisi emosional baik berupa perasaan puas dan tidaknya terhadap segi pelayanan yang diberikan. Subjek yang dituju dalam pernyataan tersebut ialah mengacu pada

karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi yang mana juga merujuk pada kepuasan tingkat pelayanan dalam rumah sakit. Nilai kepuasan kerja juga akan berjalan selinier terhadap refleksi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut diperluas oleh (Sunyoto, 2012) yang menjelaskan bahwa bagian manajemen harus selalu memantau kepuasan kerja karyawannya karena hal tersebut juga akan memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, serta masalah yang penting lainnya.

Kepuasan kerja perawat sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, Menurut Jewell dan Siegal (1998) kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaannya. (Jewell & Siegal, 1998) yang dapat diartikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang menyenangkan, dapat mengayomi para perawat, membuat kondisi yang aktif dan sehat tentu saja akan membuat kepuasan kerja semakin meningkat. Sebaliknya, munculnya kepuasan kerja yang menurut diakibatkan juga oleh salah satunya gaya kepemimpinan yang tidak bisa memberikan kepuasan baik secara psikologis maupun materi kepada para perawat sehingga terjadinya suasana kerja yang tidak aktif, kurang sehat dan tidak kondusif.

Solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu perlu adanya pemenuhan (1) kepuasan finansial hubungan dengan jaminan

serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya, (2) kepuasan fisik berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan, (3) kepuasan social berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, dan (4) kepuasan psikologi berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novrianggi, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang” diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mendiskripsikan hasil penelitian terdahulu tentang **Gaya Kepemimpinan Yang Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Cara Melakukan *Systematic Review***.

