

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan, yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat itu sendiri. Dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan seseorang dengan cara paripurna dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit). Pemberi pelayanan terdiri dari beberapa tenaga medis yaitu dokter, radiologi, analis kesehatan, farmasi, ahli gizi, perawat dan yang lainnya. Perawat sebagai bagian terdepan dalam memberikan pelayanan kepada individu dan masyarakat diperlukan perawat yang mampu melakukan layanan keperawatan dengan cara profesional dan akuntabel (Nursalam, 2011).

“Keperawatan memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan keperawatan sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya peningkatan pelayanan rumah sakit juga diikuti upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan” (Prasetya, 2017). Dalam meningkatkan kualitas pelayanan hal yang harus diperhatikan salah satunya adalah kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan

kerja yang tinggi, perawat akan memiliki semangat yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit (Puspita, 2012).

Kepuasan kerja perawat adalah elemen yang sangat penting yang berpengaruh pada kepuasan dari pelayanan keperawatan yang berada di rumah sakit. Kepuasan perawat dalam bekerja harus benar – benar diperhatikan agar tujuan akan pemenuhan kepuasan pasien tercapai melalui kemampuan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Salah satu penyebab kepuasan kerja dari perawat adalah dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruang dalam memimpin dan mengkoordinir perawat pelaksana untuk melaksanakan asuhan keperawatan (Kuntoro, 2010). Kepuasan kerja perawat merupakan cara pandang perawat mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah diberikan dalam pelayanan (Hakim, 2014). “Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien” (Fathoni Abdurrahmat, 2016).

Dampak yang diakibatkan dari ketidakpuasan kerja yaitu melambatnya karyawan dalam bekerja, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, kekeliruan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk dan masalah disiplin pegawai (David, 2011 dalam Totononu, 2017). Hal tersebut memperlihatkan kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk

perawat dan organisasi terlebih karena mampu menciptakan keadaan positif di lingkungan organisasi.

Elprida (2016) mengemukakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu: pembayaran, kesempatan pengenalan atau promosi, pengawas atau supervisi, teman kerja, komunikasi, kepemimpinan. Dalam penelitian yang telah dilakukan Elprida (2016) hasilnya didapatkan bahwa 14,5% perawat mengatakan tidak baik mengenai pembayaran yang didapatkan dan 85,5% menyatakan baik, 14,5% perawat mengatakan promosi di ruang rawat inap tidak baik dan 85,5% mengatakan baik, 4,8% perawat mengatakan supervisi tidak baik dan 95,2% baik, 3,6% perawat mengatakan hubungan dengan rekan kerja tidak baik dan baik 96,45% baik, 4,8% perawat mengatakan kepemimpinan di ruang rawat inap tidak baik dan 95,2% baik.

Kepemimpinan adalah ikatan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki oleh seseorang terhadap orang lain, yang dapat membuat orang lain mau secara sukarela untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Georgy R. Terry, 2010). Dalam memperoleh tujuan yang diharapkan seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah perlakuan yang dirancang untuk menggabungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai tujuan yang sama (Nursalam, 2011). Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 4 macam kekuasaan dan wewenang, yaitu demokratis, partisipatif, otoriter dan laissez-faire (Gillies, 1989) dalam (Nursalam, 2011).

Elferida (2017) mengemukakan faktor yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Melalui sebuah gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau kepala ruangan dapat memperlakukan bawahan atau perawat pelaksana untuk bekerja dengan hati dan lebih termotivasi sehingga perawat merasa lebih puas dalam bekerja. Menurut Kuntoro (2014), “bahwa gaya manajemen atau gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini (2015) dengan judul hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS Panti Waluyo Sawahan Malang. Angka kepuasan kerja perawat sudah baik yaitu sebesar 86.5%, angka ketidakpuasan yang ada sebesar 13.5%. Hasil uji korelasi spearman rank ( $\rho$ ) “adanya hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan nilai korelasi spearman rank sebesar 0.747 dengan nilai signifikansi (pvalue) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (bermakna) antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RSPW”.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rumondor (2019) dengan judul gaya pemimpin kepala ruangan dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitiannya menyatakan " ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara". Dimana Berdasarkan hasil yang didapatkan bahwa nilai signifikasi (p) value yaitu 0,008 yang berarti bahwa  $p < 0,05$ . Dimana 11,8% perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan bebas tindak, 40,0% perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan otoriter, 64,3% perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan partisipatif, 33,3%, perawat kurang puas atas gaya kepemimpinan Demokratif, 88,2% perawat puas atas gaya kepemimpinan bebas tindak, 60,0% % perawat puas atas gaya kepemimpinan otoriter, 35,7% perawat puas atas gaya kepemimpinan partisipatif, dan 66,7% perawat puas atas gaya kepemimpinan demokratis.

Berdasarkan masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan *Systematic Literature Review* mengenai "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah *Systematic Literature Review* ini adalah "Apakah ada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat?".

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat.
2. Untuk mengidentifikasi bentuk gaya kepemimpinan kepala ruangan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dunia Keperawatan

Hasil data dari *Systematic Literature Review* dapat dijadikan sebagai sumber pengetahuan serta informasi baru dan membangun kerangka konseptual dalam bidang keperawatan manajemen tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dari hasil *systematic literature review* ini dapat menjadi data dasar dan referensi dalam mengembangkan *systematic literature review* yang terkait dengan pelaksanaan keperawatan sesuai dengan Gaya kepemimpinan maupun kepuasan kerja yang sesuai untuk peneliti selanjutnya.