

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan proses interaksi antar pemimpin dan pengikut dimana pemimpin berusaha mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan bersama *is a process of interaction between leaders and followers where the leader attempts to influence followers to achieve a common goal (1)*. Kepemimpinan seorang manajer dalam suatu organisasi pada umumnya berpedoman pada teori perilaku. Teori perilaku menekankan pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana seorang manajer menjalankan fungsinya. Perilaku sering dilihat sebagai suatu rentang dari perilaku otoriter ke demokratis, dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dalam kehidupan kepribadian dan akan mempengaruhi gaya kepemimpinan (2).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota dengan adanya gaya kepemimpinan dengan situasi organisasi, maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan bersama (3). Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa, memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut aktif dalam menyampaikan pendapatnya dalam menentukan kebijakan organisasi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

Sedangkan model kepemimpinan otoriter akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi menurun atau tidak merasakan kepuasan dalam kerjanya (4).

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena perilaku manusia yang paling banyak diteliti. Studi tentang kepemimpinan dalam manajemen kesehatan, termasuk bagaimana pemimpin dalam dirinya kembangkan, bagaimana mereka melakukan hari kerja mereka, bagaimana mereka mengelola dan memimpin dan bagaimana mereka melihat diri mereka sebagai para pemimpin yang diperlukan (5). Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinannya yang muncul pada saat memimpin karyawannya, dalam mempengaruhi kinerja karyawannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Tanggung jawab seorang pemimpin (kepala ruang) adalah memberikan pembinaan, pengarahan kepada perawat pelaksana, dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih produktif, dalam hal ini pemimpin harus mampu menjelaskan, bekerjasama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik (6). Sebagai tim kesehatan barisan depan yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus menerus adalah perawat, kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Sumberdaya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan

di rumah sakit dalam pengelolaan sumber daya manusia, hal yang penting di perhatikan adalah upaya-upaya yang memelihara hubungan yang *continue* dan serasi terhadap karyawan. Upaya tersebut berkenaan dengan kepuasan karyawan saat bekerja (12). Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya (7).

Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memajukan karyawan dan dapat memberikan perubahan dalam organisasi yaitu gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya atau cara-cara kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk membimbing, melaksanakan, mengarahkan, mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dan karyawannya (8).

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan akan mendukung perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang (9). Berdasarkan data salah satu penelitian di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa, klasifikasi kepuasan yang baik sebanyak 22 responden

(52,4%) dan yang klasifikasi kepuasan cukup baik sebanyak 23 responden (54,8%) dengan hasil uji statistik Kendall Tau sebesar 0,569 dengan tingkat signifikan 0,000 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta (8). Hal tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya (1). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, dia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa (10). Karyawan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerjanya, gaya kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang di perlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang di persepsikan orang lain tersebut (11).

Usaha meningkatkan kepuasan kerja perawat hal yang mendasar yang menjadi perhatian adalah bagaimana pemimpin dengan gaya kepemimpinannya serta budaya organisasi yang telah di terapkan harus mampu mempengaruhi dan

meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat. Hasil survey awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara sekilas dengan beberapa perawat di ruang rawat inap RSUD Wates Yogyakarta tentang kepuasan kerja perawat, mereka selalu mendapat petunjuk dan juga perhatian serta dukungan dalam pengambilan keputusan dalam hal pekerjaan, kepala ruang juga selalu berpartisipasi dengan perawat dalam hal penanganan pasien apabila perawat sudah tidak mampu, oleh karena itu mereka sangat puas dengan gaya kepemimpinan kepala ruang saat ini.

Berdasarkan uraian di atas sehingga saya tertarik melakukan penelitian, untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wates Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, kita ketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut masalah individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, tidak banyak orang yang mendapatkan kepuasan atas kompensasi dan penghargaan yang mereka harapkan, tidak banyak pula orang yang mempunyai kesempatan mengekspresikan diri dan merasakan kebebasan atas kendali yang dinikmati saat dia bekerja. Permasalahan-permasalahan individu dalam organisasi seperti itulah yang harus menjadi perhatian dari seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok. Fleksibilitas pemimpin dalam pendekatan terhadap

masalah-masalah individu ini nantinya dapat menjadi dasar untuk mengoptimalkan kinerja serta merancang sistem organisasi yang lebih baik.

Dari tinjauan singkat RSUD Wates Yogyakarta, dapat kita ketahui bahwa orientasi tertuju pada pemberian pelayanan terbaik dan perbaikan kinerja yang profesional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin harus mampu memaksimalkan potensi setiap karyawannya, menjadi panutan memberi semangat pada pelayanan otomatis tidak mampu jika satu orang pemimpin. Adanya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab akan memudahkan tugas pemimpin dalam pengendalian kinerja.

Seorang pemimpin harus dapat memahami permasalahan individu, menumbuhkan kepercayaan dari pengikutnya, memberikan wawasan dan menjadi teladan yang akan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Komitmen organisasi sekarang ini juga mendapat perhatian lebih karena memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja seperti, kepuasan kerja, absensi karyawan dan *turn over* karyawan, dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan di dukung komitmen organisasi yang kuat dari para karyawan diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat RSUD Wates Yogyakarta ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat yang ada di RSUD Wates Yogyakarta, dengan mengetahui hubungan tersebut, selanjutnya akan dapat membantu menanggulangi permasalahan-permasalahan baik individu maupun kelompok yang nantinya dapat digunakan pemimpin dalam menerapkan kebijakan dan peraturan, menjaga stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, status pekerjaan di RSUD Wates Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruang di RSUD Wates Yogyakarta.
- c. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSUD Wates Yogyakarta.
- d. Untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wates Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Wates Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi profesi keperawatan.

Membantu perawat untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai referensi tentang keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

b. Bagi Universitas Alma Ata.

Sebagai bahan pustaka dan tambahan referensi di perpustakaan juga sebagai referensi penelitian lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja perawat.

c. Bagi peneliti.

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang gaya kepemimpinan kepala ruang yang hubungannya dengan kepuasan kerja perawat, sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan dan nantinya akan bisa di terapkan setelah pendidikan ini.

d. Bagi peneliti selanjutnya.

- 1) Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau sumber data bagi penelitian selanjutnya untuk dapat melakukan penelitian yang sejenis pada masa yang akan datang.
- 2) Harapannya penelitian ini dapat dilanjutkan untuk peneliti selanjutnya dengan metodologi yang berbeda dalam hal menjaga etika penelitin.

e. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Wates Yogyakarta.

- 1) Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada Rumah Sakit Umum Daerah Wates Yogyakarta tentang gaya kepemimpinan kepala ruang terhadap kepuasan kerja perawat, sehingga bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam setiap pengambilan keputusan maupun penentuan suatu kebijakan terhadap karyawan yang pada nantinya akan berdampak terhadap mutu pelayanan rumah sakit.
- 2) Sebagai evaluasi kepala ruang untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan yang di lakukan sudah efisien atau belum.