

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan bentuk kemampuan yang memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok guna mencapai suatu tujuan. Kondisi ini berlaku pada semua organisasi, termasuk di dalamnya organisasi keperawatan yang melibatkan upaya untuk mempengaruhi perilaku tenaga keperawatan dalam memberikan layanan keperawatan profesional. Dalam hal ini, dibutuhkan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau dan suka bekerja, tidak semata-mata menerima perintah dari atasan, tetapi tergerak hatinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan kesadaran sendiri (Meiniyarti, 2012).

Yuniasih (2017) menjelaskan bahwa kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan, maka motivasi pegawai akan semakin tinggi. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi pegawainya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh bagi pegawainya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal tersebut juga didukung pendapat Almahmoud (2017) seorang pemimpin

berada dalam posisi terbaik untuk memfasilitasi perubahan karena dianggap sebagai agen perubahan.

Kuncoro (2014) menegaskan bahwa seorang pemimpin harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Dengan cara membenahi gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu sendiri, yang pada nantinya gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin tersebut dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan).

Kempimpinan di Rumah Sakit khususnya ruang rawat inap dipimpin oleh seorang kepala ruangan. Kepala ruangan merupakan pimpinan yang langsung membawahi perawat pelaksana dan pelaksanaan tugas perawat di ruang rawat inap merupakan suatu unsur proses dalam manajemen Rumah Sakit. Kepala ruangan memiliki peran penting sebagai seorang manajer sekaligus sebagai seorang pemimpin. Kepala ruangan keperawatan memiliki tanggung jawab dalam menggerakkan perawat pelaksana. Oleh karena itu, kepala ruangan juga memiliki tugas untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat (Putra, 2014).

Dalam melaksanakan tugasnya setiap kepala ruangan memiliki gaya kepemimpinan berbeda-beda. Hal ini karena mereka menyesuaikan kondisi lingkungan dan bawahannya. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan kondisi yang ada diruangan dikhawatirkan dalam pelaksanaan tindakan keperawatan oleh perawat kurang maksimal.

Swansburg (1990) dalam Wulangun (2013) menjelaskan bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan kepala ruang rawat, makin baik pelaksanaan tugas perawat diruang rawat, karena mereka menginginkan pemimpin yang menghormati martabat, otonomi dan harga diri. Apabila hal tersebut maka seorang perawat juga akan memiliki persepsi yang baik terhadap kepala ruangan. Baiknya persepsi tersebut akan menjadikan seorang perawat termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Henky (2017) bahwa semakin banyak penilaian persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang dengan demokratis maka semakin tinggi pula kinerja perawat pelaksana yang di ruangan. Namun demikian, ada juga perawat yang memiliki persepsi terhadap kepala ruangan hanya satu sisi tanpa melihat tanggung jawab dari kepala ruangan itu seperti apa. Kondisi tersebut justru akan berdampak pada perawat itu sendiri, dimana mereka akan merasa kurang bersemangat untuk bekerja dibawah kepemimpinan seorang kepala ruangan.

Hasil Studi Pendahuluan yang telah dilakukan peneliti di Rumah Sakit Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga terhadap 4 perawat pelaksana pada tanggal 9 Desember 2017. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara terhadap 4 perawat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa satu informan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan saat ini dalam kategori demokratis. Perawat menilai kepemimpinan demokratis yaitu kepala ruangan biasanya mengutamakan untuk musyawarah dan meminta pendapat atau ide baru dari bawahannya. Namun, pada kepemimpinan saat ini ada juga yang

kurang senang karena menganggap terkadang terlalu tegas. Dua informan juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan terbilang terlalu otoriter seperti terlalu kesannya memaksa dan membuat aturan tanpa didiskusikan terlebih dahulu sehingga ada sebagian perawat yang kurang senang dengan gaya kepemimpinan saat ini. Sebagian perawat menganggap gaya kepemimpinan saat ini karena Rumah Sakit akan dilakukan akreditasi sehingga lebih condong ke gaya kepemimpinan otoriter.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Perawat Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Cempaka RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka,penulis merumuskan rumusan masalah yaitu “Bagaimana Persepsi Perawat Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang di Ruang Cempaka RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi perawat tentang gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang Cempaka RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

## 2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui jenis gaya kepemimpinan kepala ruang di ruang Cempaka RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.
2. Untuk mengetahui persepsi perawat di ruang Cempaka RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga terkait dengan Persepsi Perawat Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Di Ruang Cempaka.

### 2. Bagi Kepala Ruangan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi bagi kepala ruangan mengenai gaya kepemimpinan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan literatur tambahan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama dengan penelitian ini.

## E. Penelitian Terkait

Tabel 1.1 Penelitian Terkait

Nama	Tahun	Judul	Metode Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
Kucoro	2014	Hubungan Gaya Kepemimpinan Selling Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Frontliner Pada Metro Plaza Pasar Swalayan Pekanbaru	Penelitian ini berlangsung di Metro Plaza yang terletak di jalan Harapan Raya no 201 Pekanbaru. Ini adalah penelitian kualitatif dengan data studi kasus; Mengetahui korelasi antara gaya kepemimpinan penjualan dan kepuasan kerja karyawan frontliner di pasar Metro Plaza Swalayan Pekanbaru, populasi penelitian ini adalah karyawan frontliner di tahun 2012, yaitu 80 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi dengan menggunakan teknik sensus. Menganalisis data menggunakan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif, desain deskriptif, jenis sampel, jumlah sampel, tempat dan waktu penelitian serta variabel yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang gaya kepemimpinan.

			rumus <i>rank spearman</i>	
Sartika dan Noras	2012	Perbandingan tingkat kepuasan kerja perawat dan kepuasan pasien	Penelitian ini bersifat deskriptif dengan desain studi <i>cross sectional</i> , pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi adalah seluruh perawat yang bertugas sebagai pelaksana keperawatan kelas 3 sebanyak 40 orang serta pasien yang dirawat di ruang rawat inap kelas 3 sebanyak 120 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara <i>purposive sampling</i> sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif, desain deskriptif, jenis sampel, jumlah sampel, tempat dan waktu penelitian serta variabel yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu sampel adalah perawat.
Jennifer	2016	The Influence of Nurse Manager Leadership Style on Staff Nurse Work Engagement	Metode menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional, 441 perawat staf yang bekerja di 3 rumah sakit perawatan akut disurvei. Instrumen survei termasuk <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> dan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif, desain deskriptif, jenis sampel, jumlah sampel, tempat dan waktu penelitian serta variabel yang

			<i>Multifactorial Leadership Questionnaire 5X short form.</i>	digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang gaya kepemimpinan dan sampel adalah perawat
Alkhaibary	2014	Nurses' Perception of Managers' Leadership Styles and Its Associated Outcomes	Desain deskriptif <i>cross sectional</i> digunakan untuk mengumpulkan data dari 272 perawat di dua rumah sakit tersier milik pemerintah di Arab Saudi. Data dikumpulkan sehubungan dengan persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan supervisor dan faktor hasil.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif, desain deskriptif, jenis sampel, jumlah sampel, tempat dan waktu penelitian serta variabel yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang persepsi gaya kepemimpinan dan sampel adalah perawat
Almahmoud	2017	<i>Nurses' Perceptions of Nurse Manager Leadership Styles</i>	Responden penelitian adalah kepala perawat dan perawat yang bekerja di 4 rumah sakit pemerintah. Kuesioner Kepemimpinan Multifaktor digunakan untuk mengukur	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif, desain deskriptif, jenis sampel, jumlah sampel, tempat dan waktu

			<p>kepemimpinan manajer perawat seperti yang dirasakan oleh perawat dan perawat sendiri. Setelah data dikumpulkan, kuesioner diperiksa untuk kelengkapan dan konsistensi tanggapan. Analisis dilakukan dengan menggunakan software IBM Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) Statistics 20. Hasilnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan persentase untuk menentukan profil demografis responden dan statistik inferensial seperti uji t Student, korelasi satu arah varians (ANOVA) dan korelasi momen produk Pearson untuk menentukan apakah ada</p>	<p>penelitian serta variabel yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang persepsi gaya kepemimpinan dan sampel adalah perawat</p>
--	--	--	--	--

			perbedaan atau hubungan antara dan antar variabel.	
Rohayani	2013	Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan Kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam Melaksanakan tindakan keperawatan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif korelatif dengan jenis penelitian <i>Cross Sectional</i> , Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat pelaksana yang bekerja dan melaksanakan tindakan keperawatan di ruang rawat inap penyakit dalam yaitu sebanyak 54 orang dengan teknik total sampel yang berjumlah 53 orang karena 1 orang tidak sesuai kriteria. Analisa data yang digunakan adalah univariant dan bivariant.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kualitatif, desain deskriptif, jenis sampel, jumlah sampel, tempat dan waktu penelitian serta variabel yang digunakan. Persamaan dalam penelitian ini yaitu tentang persepsi gaya kepemimpinan dan sampel adalah perawat