

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan memiliki indikator mutu (standar pelayanan minimal), salah satunya adalah persentase angka kejadian infeksi nosokomial (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021). Untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang prima. Peranan terpenting layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan lebih memperhatikan kepentingan konsumen (Suriana, 2021).

Institusi rumah sakit tidak terlepas dari banyaknya petugas kesehatan yang ada di dalamnya. Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan bagian penting dari pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang berkualitas adalah keinginan semua orang, maka sebagai penyedia pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dituntut harus dapat meningkatkan mutu pelayanan dengan memperhatikan kinerja sumber daya

manusianya. Pelayanan Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Pratama, 2020).

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Aspek-aspek penilaian kinerja pelayanan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil kerja perawat yang baik (Mangkunegara, 2021).

Dalam proses keperawatan yang dilaksanakan oleh tenaga perawat di rumah sakit terdapat pedoman yang digunakan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berupa standar asuhan keperawatan. Standar asuhan keperawatan merupakan pedoman bagi perawat di Indonesia dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat generalis maupun spesialis diseluruh tatanan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit, Puskesmas, maupun tatanan pelayanan kesehatan lain di masyarakat. Standar asuhan keperawatan mengacu pada proses keperawatan, yaitu : pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi (Nursalam, 2020).

Menurut Kasmir (2020) faktor yang berkaitan dengan kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain faktor individu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang dari pengalaman, keluarga (konflik peran ganda). Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (*job description*). Faktor psikologis, persepsi, sikap kepribadian, pola belajar, dan motivasi (Saputra, 2020).

Menurut Gibson dalam Ilyas (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu organisasi yang mencakup didalamnya yaitu kepemimpinan, hal ini disebabkan oleh karena

kepemimpinan merupakan unsur penting dan menentukan kelancaran pelayanan di rumah sakit, karena kepemimpinan merupakan inti dari manajemen organisasi. Sesuai dengan ilmu yang dikemukakan oleh Anwar (2021) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang-orang dengan menetapkan tujuan, memberi pengarahan/perintah dan motivasi sehingga secara operasional tujuan tercapai dan meningkatkan keberadaan organisasi, hasil pengaruhnya akan ditandai adanya kemauan staf yang bekerja dengan sukarela.

Menurut Suyanto (2021) seorang pemimpin keperawatan berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang efektif dan efisien mungkin bagi individu, keluarga dan masyarakat. Kesemua peranan ini diwujudkan melalui gaya kepemimpinannya. Putra, *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi.

Penelitian yang dilakukan Ahmad (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Swasta ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis (48,1%), kinerja perawat pelaksana baik (43,4%). Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana ($pvalue=0,000$). Penelitian yang dilakukan Najir (2021) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dserah Kota Kendari ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis

(46,3%) dan kinerja perawat kurang baik (46,3%). Adanya hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat ($pvalue=0,006$).

Penelitian yang dilakukan oleh Gannika (2019) tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado ditemukan hasil gaya kepemimpinan demokratis (45,7%) dan kinerja perawat baik (42,5%). Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat ($pvalue=0,000$).

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti di RS. Universitas Andalas Padang tanggal 03 Februari 2025 di beberapa ruangan terhadap 10 orang perawat di ruangan rawat inap, 40% kinerja perawat baik dan 60% perawat memiliki kinerja kurang baik, kinerja kurang baik dapat dilihat dari kualitas perawat dimana 60% perawat tidak pernah mampu mengambil inisiatif dalam bekerja, sebanyak 70% perawat merasa lelah karena pasien terlalu banyak, 60% perawat sering datang terlambat dan 70% sering membuat masalah dengan rekan kerja. Adapun untuk gaya kepemimpinan 5 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, 3 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan 2 orang perawat mengatakan kepala ruangan menggunakan partisipatif dan kepala ruangan tidak ada yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter dan transformasional.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025 ?

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025 ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025.
- c. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan dalam hal penyusunan proposal serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dibangku perkuliahan tentang metodologi penelitian dan mutu pelayanan keperawatan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan informasi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi RS. Universitas Andalas Padang

Diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan informasi bagi direktur RS. Universitas Andalas Padang sebagai bahan pertimbangan dan menentukan kebijakan terkait dengan pelayanan kesehatan masyarakat.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat menambah wawasan bagi mahasiswa dan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi di perpustakaan Universitas Alifah Padang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang Tahun 2025. Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional study*. Adapun variabel independen gaya kepemimpinan sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2025. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 04 – 19 Juli 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Ruang Rawat Inap RS. Universitas Andalas Padang tahun 2025 berjumlah 89 orang dengan sampel 79 orang. Teknik pengambilan sampel *total sampling*.

Pengumpulan data dilakukan dengan angket menggunakan kuesioner. Analisis penelitian univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan uji *Chi Square*.

