

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan ke semua orang secara, rumah sakit mempunyai tenaga tetap yaitu tenaga medis dan tenaga non kesehatan. pelayanan di rumah sakit dilakukan oleh pekerja kesehatan baik pekerja medis dan non medis salah satunya yaitu perawat, perawat memiliki tugas untuk memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain karena perawat memiliki wewenang dan pengetahuan terhadap asuhan keperawatan. apabila pelayanan yang diterima konsumen atau jasa kesehatan dinilai kurang memuaskan, hal ini akan mempengaruhi persepsi pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan. Motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kerja perawat (Maharani, 2022).

Kepuasan kerja perawat yang rendah sering kali dianggap sebagai salah satu penyebab utama perawat meninggalkan pekerjaan dan profesi mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh WHO di Bangladesh, sebagaimana dikutip oleh Khatun et al. (2018), menunjukkan bahwa sekitar 90% perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. masalah rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit merupakan fenomena yang umum terjadi di banyak negara. Di Ethiopia, misalnya, sebuah studi terhadap 416 perawat mengungkapkan bahwa hanya 54% dari mereka yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani (Gedif, 2018).

Berdasarkan penelitian di Amerika Serikat, Kanda, Inggris, Skotlandia dan Jerman dengan 43.000 perawat yang berpartisipasi dari 700 Rumah Sakit menyatakan 17% sampai 14% perawat merasa tidak puas. Angka persentase berbeda-beda pada perihal hadir bekerja yang ditunjukkan perawat dengan angka 17%-39%. Hasil survei kepuasan kerja di salah satu rumah

sakit pendidikan yaitu Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, memperoleh hasil sebanyak 62,1% puas, dengan standar kepuasan kerja yang diterapkan di rumah sakit tersebut adalah 80% (Hidaya,2021).

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). 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. (Gannika 2019).

Kepuasan kerja saat ini menjadi perhatian global pada pelayanan kesehatan rumah sakit karena tanpa kepuasan kerja pada perawat dapat mempengaruhi proses praktik profesinya dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada kepuasan pasien .kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang atau individu dalam pekerjaannya, dimana banyaknya aturan yang diterima pekerja dengan jumlah aturan yang dikerjakannya.kepuasan kerja perawat merupakan hasil dari kualitas kerja yang dinilai seorang perawat dalam mengerjakan tugasnya, terdapat beberapa faktor yang dinilai dapat memengaruhi kerja perawat salah satunya yaitu gaya kepemimpinan (Assa, 2022).

Kepuasan kerja perawat salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. pemimpin yang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan pendapatnya dapat membuat kepuasan tersendiri. Sedangkan pemimpin yang tidak memberikan kesempatan pada

bawahannya kebalikan dari partisipatif, dimana kepuasan kerja yang dirasakan bawahan masih sangat rendah (Sunyoto 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang diterapkan dalam proses kepemimpinan, di mana perilaku seorang pemimpin berperan penting untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan demi mencapai tujuan bersama. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja anggota. ketika gaya kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, para anggota akan merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Deniati, 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan berdampak terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini bisa terjadi pada gaya kepemimpinan kepala ruang akan sangat berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat, jika kepala ruang memiliki karakteristik yang buruk maka perawat akan menyepelkan, maka tugas seorang pemimpin adalah memberikan contoh yang baik, mengayomi kepada semua anggota perawat dan selalu memberikan kemajuan dalam organisasi tersebut, sebagai tugas dan tanggung jawab dalam upaya mewujudkan tujuannya agar tercapai (Rosiana, 2024).

Penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang rawat inap di RSUD Mayjend HA Thalib, kabupaten kerinci, didominasi oleh beberapa gaya. Sebagian besar kepala ruangan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang kuat, mencapai 57,4%. Selain itu, lebih dari setengahnya menunjukkan gaya kepemimpinan otokratik yang lemah (68,3%), gaya partisipatif yang lemah (52,5%), dan gaya laissez-faire yang juga lemah (69,3%) (Trevia, 2020).

Faktor-faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat yaitu adanya dukungan tim, pemimpin yang efektif, tanggung jawab yang jelas, hubungan kerja yang baik serta persepsi perawat tentang otonomi di tempat kerja. pengukuran kepuasan kerja dapat melalui bentuk pengakuan terhadap prestasi, pemberian jadwal untuk dinas, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, menghargai dan memuji, memberi tanggung jawab, memberikan ruang agar dapat menyeimbangkan kepentingan kerja dan keluarga, relasi dan interaksi dengan rekan kerja (Drake, 2019).

Pada penelitian ini ada hubungan/korelasi signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSD idaman kota banjarbaru terhadap kekuatan hubungan cukup kuat dan arah hubungan positif yang berarti semakin sering kepala ruangan menggunakan gaya kepemimpinan situasional maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja perawat. Gaya kepemimpinan yang sesuai situasi dan kondisi atau gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang baik akan menghasilkan bawahan yang puas terhadap pekerjaannya. hasil penelitian mendapatkan hasil penerapan gaya kepemimpinan situasional yang signifikan akan meningkatkan kepuasan kerja pada bawahan (Hidayati, Hamidah & Utami 2019).

Hasil uji korelasi Spearman Rank (Rho) menunjukkan adanya hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di rumah sakit panti waluya sawahan malang semakin baik gaya kepemimpinan kepala ruangan, maka akan memberikan kepuasan kerja yang semakin tinggi. responden yang mendapat gaya kepemimpinan demokratis merasa puas di seluruh indikator kepuasan kerja, hanya ada beberapa responden tidak puas pada faktor finansial dan

jaminan kesehatan. Demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf dan menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan. Demokratis merupakan kepemimpinan yang bersedia memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya, bersedia mendengarkan pendapat, ide, saran dan kritikan dari bawahan (kelompok), sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan, menindak bawahan yang melanggar disiplin dengan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif. Mengkoordinasikan pekerjaan dari semua bawahan yang ada dalam sistem pelaksanaan kerja dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama yang baik (Rini 2017).

Berdasarkan data survey awal peneliti pada tanggal 2 Juli 2025, di RSUD dr. Rasidin Padang terhadap 10 orang perawat yang terdiri dari 3 ruangan rawat inap yaitu ruangan Bidara, Kasturi, Zaitun. Dari hasil angket yang diberikan kepada 10 orang perawat didapatkan hasil bahwa terdapat 3 orang perawat di ruang Zaitun menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, di mana kepala ruangnya memimpin dengan tegas dan disiplin, 3 orang perawat di ruang Kasturi menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. ia melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, terbuka terhadap masukan, dan membangun komunikasi dua arah. dan 3 orang perawat di ruang Bidara tergolong laissez-faire. kepala ruangan memberikan kebebasan penuh kepada perawat dalam menjalankan tugas tanpa banyak pengarahan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti telah selesai melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di RSUD dr. Rasidin Padang”?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala ruangan di ruang rawat inap di RSUD dr. Rasidin Padang.
- b. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
- c. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap di RSUD dr. Rasidin Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti

Sebagai pengembangan kemampuan peneliti sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapati dan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam hal penelitian ilmiah.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya dan dapat juga dijadikan data pembandingan pada penelitian dengan topik yang sama.

2. Manfaat praktis

a. Bagi institusi Pendidikan

Diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran dan tambahan kepustakaan fakultas ilmu kesehatan dan teknologi informasi keperawatan universitas alifah serta dapat dijadikan sebagai data informasi institusi pendidikan

b. Bagi institusi tempat penelitian

Hasil penelitian ini dijadikan masukan bagi rumah sakit mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2025. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan kepala ruangan dan variabel dependen adalah kepuasan kerja perawat. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *deskriptif analitik* dengan desain penelitian *Cross Sectional*. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret - Agustus 2025. Populasi penelitian berjumlah 47 orang perawat di ruangan Bidara. Kurma, Kasturi dan Zaitun dan langsung di jadikan sampel dengan Teknik pengambilan *Total Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner melalui angket kepada responden dan diolah dengan Analisa *univariat* dan *bivariat* dengan menggunakan statistik uji *Chi-square* ($p\text{ value} < 0,05$)