BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sejalan dengan berkembangnya tingkat pendidikan dan social ekonomi masyarakat, maka tuntutan masyarakat semakin tinggi terhadap pelayanan kesehatan. Kompleksnya masalah kesehatan yang dihadapi oleh masyarakat menuntut dikembangkannya pendekatan dan pelaksanaan asuhan keperawatan yang paripurna (Nursalam, 2000). Masyarakat dapat menentukan pilihan yang lebih baik, dengan tersedianya fasilitas kesehatan swasta. Akhir-akhir ini animo masyarakat untuk mencari pelayanan kesehatan pada rumah sakit pemerintah semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena rumah sakit pemerintah berpacu meningkatkan pelayanan yang makin baik dan memuaskan harapan pasien. Mutu pelayanan dirumah skait sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan atau asuhan keperawatan (Depkes.RI, 1992). Perawat sebagai pemberi jasa keperawatan merupakan ujung tombak pelayanan di rumah sakit, sebab perawat berada dalam 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan. Tanggung jawab yang demikian berat sebagai sumber daya manusia yang harus memadai, perawat sering menjadi sorotan baik oleh profesi lain termasuk tenaga penunjang medis (petugas laboratorium, apotik, rontgen, gizi dan instalasi pemeliharaan sarana), maupun pasien atau keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kondisi keperawatan terutama dalam memberi asuhan keperawatan kepada pasien belum berjalan dengan baik. Penilaian Rivai (2000), menyatakan bahwa ada beberapa tindakan keperawatan dilakukan oleh keluarga pasien seperti : pemenuhan kebersihan diri, eliminasi dan nutrisi (28%). Seharusnya pelaksanaan asuhan keperawatan dilakukan oleh petugas. Pembuatan asuhan keperawatan masih ada yang dikerjakan sebagian atau belum lengkap yaitu 11% dan sebanyak 44% pasien kurang puas terhadap pelayanan rawat inap. Data tersebut memberikan gambaran tentang kondisi kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berdampak pada kurangnya kepuasan pasien.

Panji Anoraga (1998), mengemukakan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dapat disebabkan oleh kegiatan yang kurang menarik, *monoton atau terulang-ulang dan situasi lingkungan kerja yang kurang kondusif.* Nursalam (1998), menyatakan bahwa faktor internal yang menghambat perkembangan peran perawat secara professional antara lain : rendahnya rasa percaya diri perawat, kurangnya pemahaman dan sikap untuk melaksanakan riset keperawatan, rendahnya standar gaji dan sangat minimnya perawat yang menduduki pimpinan di institusi kesehatan. Disamping itu factor pendidikan, peralatan keperawatan dan lingkungan keperawatan sangat mempengaruhi keberhasilan asuhan keperawatan yang dapat menunjang kinerja perawat (Sri Hidayati,1996). Kondisi dan situasi lingkungan kerja sangat

dipengaruhi oleh model kepemimpinan Direktur/ Kepala ruangan/Kepala Bagian di rumah sakit.

Rumah sakit Mardi Waluyo sebagai rumah sakit pemerintah di kota Blitar, dirasakan masih perlu meningkatkan kinerja semua staf rumah sakit termasuk bagian perawatan.Hal ini dapat dilihat dari keluhan tentang pelayanan yang diberikan ataupun fasilitas rumah sakit, menjadi masukan dan kenyataan bahwa pelanggan masih merasakan kurang puas terhadap pelayanan yang telah diberikan.

Asuhan keperawatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan profesional yang diberikan kepada pasien sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan, bahkan sebagai factor penentu mutu pelayanan rumah sakit. Jika terjadi penurunan semangat kerja perawat, maka akan sangat mempengaruhi pelayanan dan citra pelayanan suatu rumah sakit tersebut. Pelayanan keperawatan yang kurang baik menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit. Disamping itu semangat kerja perawat yang rendah juga menghambat perkembangan keperawatan menuju perawat yang profesional. Yaitu perawat yang mestinya mampu menunjukkan kemampuan intelektual dan teknikal yang memadai.

Untuk meningkatkan semangat kerja perawat sehingga mendukung mutu keperawatan, dibutuhkan berbagai upaya. Antara lain peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan ketrampilan keperawatan sangat mutlak diperlukan. Penataan

lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk lebih semangat melakukan pekerjaan yang baik, diperlukan seorang pemimpin yang baik pula. Pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda-beda. Dalam hal tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala ruang rumah sakit diharapkan mampu membangkitkan motivasi perawat yang selanjutnya dapat meningkatkan semangat kerja perawat.

Pada umumnya setiap usaha manusia atau perawat dalam suatu perusahaan atau rumah sakit selalu ingin meningkatkan kinerjanya untuk menunjukkan bahwa usaha yang dilakukan selama ini berkembang dan bisa memberikan semangat kerja. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan semangat kerja perawat salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah memperhatikan kepemimpinan atasan. Dalam hal ini dimaksudkan agar dengan adanya perhatian semua perawat terhadap gaya kepemimpinan, perawat dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya melalui semangat kerj para perawat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dalam penelitian ini tertarik untuk mengambil judul : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Mardi Waluyo Blitar Tahun 2009"**

B. PERMASALAHAN

Sebagai ilmu pengetahuan, keperawatan terus menerus berkembang mengikuti perkembangan jaman. Dalam perkembangannya dunia keperawatan tidak lepas tekanan eksternal maupun internal. Saat ini masih banyak ditemukan keluhan masyarakat terhadap pelayanan keperawatan dimana pelayanan yang diberikan belum memuaskan harapan pasien dengan berbagai macam alasan. Faktor yang dapat menentukan hasil kerja perawat antara lain : tingkat pendidikan, sarana perawat yang ada, situasi kerja yang mempengaruhi semangat kerja, dan *reward* yang diterima.

Masih rendahnya kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera dipecahkan, sebab pelayanan keperawatan sangat menentukan mutu pelayanan di rumah sakit. Semangat kerja yang rendah akan berdampak pada kinerja dan mutu pelayanan, sehingga menyebabkan pasien kurang nyaman dan merasa tidak puas. Disamping itu untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang maksimal dibutuhkan juga suasana kepemimpinan yang mendukung juga.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Mardi Waluyo Kota Blitar.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala ruang di RSD Mardi Waluyo Blitar?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat di RS Mardi Waluyo Blitar?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala ruangan di RSD Mardi Waluyo Blitar
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat di RS Mardi Waluyo Blitar?

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Bagi pasien

   Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien, sehinga pasien merasa aman dan nyaman selama perawatan.

2. Bagi Rumah Sakit

   Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai masukan bagi manajemen keperawatan terutama penerapan gaya kepemimpinan

kepala ruang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (perawat) dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

3. Bagi Profesi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan profesi keperawatan melalui pelaksanaan standart asuhan keperawatan.

MILIK PERPUSTAKAAN
STIE KESUMA NEGARA BLITAR