BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati didalam pekerjaan, diluar pekerjaan, dan kombinasi sebagai dalam dan luar pekerjaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana dia bekerja. Semakin positif sikap terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, maka ia akan semakin merasa puas. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif sikapnya terhadap lingkungan di sekitarnya, ia merasa tidak puas.

Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa dampak kepuasan kerja lebih banyak pada produktivitas karyawan, dan tingkat pergantian karyawan. Hubungan antara kepuasan dengan kinerja dapat dikatakan secara singkat bahwa karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaanya, maka ia akan melaksankan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Dengan kata lain, kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi tingkatan produktifitasnya, dimana produktivitas kerja akan mempengaruh tingkat keberhasilan atau kemajuan organisasi.

Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada klien. (Abdurrahmat, 2006).

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, pengertian perawat semakin meluas. Pada saat ini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Perawat yaitu tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral pelayanan kesehatan di puskesmas. Puskesmas adalah sarana pelayanan kesehatan dasar yang amat penting di indonesia. Puskesmas merupakan unit yang strategis dalam mendukung terwujudnya perubahan status kesehatan masyarakat menuju peningkatan derajat kesehatan yang optimal. Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal tentu diperlukan upaya pembangunan sistem pelayanan kesehatan dasar yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan masyarakat selaku konsumen dari pelayanan kesehatan dasar tersebut (profil kesehatan indonesia, 2007).

Berikut komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh peneliti (24 September 2014) :

> *"Saya merasa kepala ruangan seperti mau menang sendiri, maksudnya kalau ada rapat atau musyawarah gitu pendapat saya dan teman-teman jarang di dengarkan dan tidak di lakukan, terus kalau ada pembagian uang tidak di bagikan merata padahal itukan hak kami, karena itu saya jadi malas masuk kerja, kalau pun masuk kerja dalam menangani pasien saya kurang bersemangat tapi ya mau bagaimana lagi namanya juga tugas."*

Berdasarkan komunikasi interpersonal diatas beberapa perawat rawat inap dipuskesmas Lhoksukon mengatakan bahwa kepala ruangan mereka mengambil keputusan secara sepihak ketika ada rapat dan terkadang kepala ruangan tidak membagikan apa yang menjadi hak perawat secara merata, hal ini membuat para perawat rawat inap di puskesmas tersebut malas bekerja dan merasa kurang maksimal dalam mengerjakan tugas.

Hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan ketidakpuasan kerja, Menurut Darmawan (2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor gaji, faktor aplikasi pekerjaan, faktor rekan kerja, faktor pimpinan, faktor promosi, faktor lingkungan kerja dan faktor produk organisasi.

Didalam keperawatan, kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan seorang pemimpin (perawat) dalam mempengaruhi perawat-perawat lain yang berada dibawah pengawasannya untuk pembagian tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai (Latif, 2008).

Menurut Goerge P.Terry (dalam Sutikno, 2014) dalam kenyataan perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh para pemimpin disebuah organisasi, pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keamanan, pengejaran target, mengarahkan menuju tujuan yang akan dicapai, kualitas kehidupan kerja, tingkat prestasi sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Kepemimpinan atau proses mempengaruhi orang lain menuju pada pencapaian sasaran, sudah sejak lama diakui sebagai aspek vital dari manajemen. Perilaku kepemimpinan akan tercermin dari gaya kepemimpinanmya yang muncul pada saat memimpin bawahannya. Dalam mempengaruhi kinerja bawahannya diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Lewin, Lippit dan White (dalam Herlambang, 2014), terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu: Otoriter (dimana pemimpin menentukan semua kebijakan, kemudian memberikan petunjuk untuk penerapannya); Demokratis (dimana pemimpin menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri); dan kendali bebas (dimana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada kelompok. Menurut riset mereka, dalam pengertian produktivitas dan kepuasan kelompok maka gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya demokratis. Penelitian ini menggaris bawahi gaya kepemimpinan demokratis

diatas gaya otoriter, yang pernah dipercaya secara luas sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif.

Menurut Kurt Lewin, Lippit dan White (dalam Herlambang, 2014) gaya kepemimpinan demokratis adalah dimana pemimpin menyarankan kepada semua anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri. Anggota kelompok diberikan kebebasan melakukan kegiatan dan berinteraksi satu sama lain, pemimpin hanya memberikan wawasan kepada anggota kelompok tentang tugas kelompok yang harus dikerjakan dan langkah yang harus diambil.

Sementara Tennenbaum & Schmid (dalam Sutikno, 2014) menekankan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis diperlukan oleh manajer dimana unsur utama manajer adalah tergantung dari situasi organisasi, yaitu kemampuan manajer, penghargaan kepada kelompok. Fielder (1967) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah ideal dengan situasi. Dia menekankan bahwa hubungan antara kelompok manajer dan pegawai merupakan unsur yang penting dalam menilai sebagai manajer yang baik.

Menurut Kuswadi (2004) bahwa gaya manajemen atau gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan rawat inap dengan kepuasan kerja perawat dipuskesmas lhoksukon Kab. Aceh Utara”. Peneliti ingin melihat bagaimana kepuasan kerja perawat dengan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh kepala ruangannya.

B. Identifikasi Masalah

Pelayanan keperawatan merupakan sub sistem dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit sudah pasti punya kepentingan untuk menjaga mutu pelayanan, terlebih lagi pelayanan keperawatan sering dijadikan tolak ukur citra sebuah rumah sakit dimata masyarakat, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat pelaksana maupun perawat pengelola. Kontribusi yang optimal dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dilakukan melalui gaya kepemimpinan kepala ruangan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala ruangan akan berdampak erat dengan kinerja perawat.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi dilapangan, rumusan masalah pada penelitian ini apakah ada hubungan gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan rawat inap dengan kepuasan perawat di puskesmas Lhoksukon Kab. Aceh Utara.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti menekankan pada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan rawat inap dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Lhoksukon Kab. Aceh Utara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan rawat inap dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Lhoksukon Kab. Aceh Utara?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan rawat inap dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Lhoksukon Kab. Aceh Utara.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang akan dilakukan maka diharapkan adanya manfaat positif yang akan diambil yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan empiris dan untuk menambah referensi dalam bidang ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) yang menyangkut hubungan antara gaya kepempinan demokratis kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja yang akan berguna dikemudian hari.

2. Manajemen Puskesmas

Sebagai masukan Puskesmas dalam menyusun program peningkatan sumber daya manusia khususnya kompetensi kepala ruangan.

3. Profesi Keperawatan

Sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan melalui penelaahan kepuasan kerja perawat pelaksana dan hubungan dengan gaya kepemimpinan kepala ruangan.