BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perawat

1. Definisi Perawat

Pengertian 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 (Nisya, 2013). UU RI No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

*M*enurut ICN (International Council of Nursing) tahun 1965, Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

2. Fungsi Perawat

Fungsi perawat yang utama adalah membantu pasien atau klien dalam kondisi sakit maupun sehat, untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui layanan keperawatan (Nisya,

2013). Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi yaitu : Fungsi dependen perawat, fungsi independen perawat dan fungsi interdependen perawat.

1. Fungsi Independen Perawat

   Fungsi independen ialah fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia.

2. Fungsi Dependen Perawat

   Fungsi dependen ialah fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas atau instruksi dari perawat lain.

3. Fungsi Interdependen Perawat

   Fungsi Interdependen ialah fungsi yang dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga fungsi perawat dalam menjalankan perannya yaitu, fungsi independen perawat, fungsi dependen perawat dan fungsi interdependen perawat.

B. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti motivasi dan semangat kerja, produktivitas atau prestasi kerja, dan bentuk perilaku kerja lainnya. Siklus respon-stimulus-respon perilaku karyawan ini selalu terjadi berulang-ulang dan terus berkembang.

Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut Schemerhorn et al. (dalam Darmawan, 2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sajauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Menurut Handoko (dalam Darmawan, 2013), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Tiffin (dalam Moch. As'ad, 2004), mengungkap bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tanggapan secara kognisi dan afeksi dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan atasan.

2. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ciri-ciri karyawan yamng memiliki kepuasan kerja tinggi adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam

jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Darmawan (2014) ada beberapa faktor yang memengaruhi dalam pembentukan kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor gaji. Ini berhubungan dengan jumlah untuk seseorang sebagai hasil pelaksana kerja. Faktor ini akan ditinjau karyawan apakah sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya.
2. Faktor aplikasi pekerjaan. Faktor ini mengarah kepada isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang dapat memuaskannya sehingga dapat menyebabkan kenyamanan bekerja.
3. Faktor rekan kerja yang mengarah kepada teman-teman atau kepada siapa saja seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan tentu saja hal ini dapat berpengaruh terhadap terbentuknya kepuasan kerja.
4. Faktor pimpinan. Faktor ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan seorang pimpinan yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja. Cara-cara atasan dapat menyenangkan seseorang atau tidak, dan hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerja.
5. Faktor promosi atau pengembangan karier. Sesorang dapat mengembangkan kariernya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karier yang dapat membentuk kepuasan kerja didasarkan pada azas prestasi kerja dan harus bersifat berbuka dan jelas. Faktor ini jelas memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Faktor lingkungan kerja. Faktor ini mencakup lingkungan fisik dan psikologis.

7. Faktor produk organisasi. Faktor ini mengarah kepada merek dari produk-produk yang dihasilkan organisasi yang dapat berbentuk jasa maupun barang.

Sementara Menurut Luthans (dalam Darmawan, 2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor lain, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Isi pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan. Hal ini meliputi kemampuan pekerjaan, menyediakan tugas-tugas penting.
2. Pembayaran. Keryawan melihat pembayaran tersebut sebagaicerminan bagamana organisasi melihat kontribusi mereka terhadap orgnisasi.
3. Promosi. Kesempatan promosi mempunyai pengaruh luas terhadap kepuasan kerja.
4. Pengawasan. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu *employee centeredness* dan partisipasi. *Employee centeredness* yang diukur dengan tingkat ketertarikanpersonal kepada karyawanyang ditunjukkan dengan memeriksa hasil-kerja bawahan, memberikan nasehat kepada bawahan, dan melakukan komunikasi yang baik. Partisipasi yaitu mengijinkan bawahan berpartisipasi dalam membuat keputusan yang memengaruhi pekrerjaan mereka.
5. Suasana kerja. Suasana kerja seperti rekan kerja, kerjasama erat atau kondisi kerja yang mendukung seperti keadaan yang bersih, teratur, dan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah faktor gaji, faktor aplikasi pekerjaan, faktor rekan kerja, faktor pimpinan, aktor promosi atau pengembangan karier, faktor lingkungan kerja, faktor produk organisasi.

C. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1. Definisi Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Lewin, Lippit dan white (dalam Herlambang, 2014) terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan *autocratic*, kepemimpinan *democratic*, kepemimpinan *laissez faire.* Namun menurut Jarmanto (dalam, handayani, 2004) mengatakan bahwa dalam dunia kerja yang sering ditemui salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Sutikno (2013) yang dimaksud dengan gaya demokratik adalah gaya memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehatdari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota yang berpartisipasi secara aktif.

Selanjutnya menurut Lewin, Lippit dan White (dalam Herlambang, 2014) Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menyarankan kepada 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.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengembangkan ide dan wawasannya serta pimpinan mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam organisasi.

2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Portugalisa (dalam Hasibuan, 2004) mengemukakan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis terdiri dari:

a. Yakin terhadap kemampuan orang lain

Maksudnya bawahan di dalam melaksanakan pekerjaannya tidak selalu menunggu perintah dari atasan, tetapi mengembangkan diri dengan inisiatif, dan memiliki kreatifitas sendiri.

b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Disini lebih mengutamakn kesehatan para bawahan sehingga tidak terjadi hal-hal yang dapat mengganggukeamanan para bawahan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif.

c. Produktif

Dalam produktif dari efisiensi kerja, tenaga, waktu bahan, dan operasional.

Selanjutnya Ahmaruzar (2003) mengungkapkan ada tiga aspek gaya kepemimpinan demokratis, yaitu:

1. Penilaian

Yang dimaksud disini menyangkut relevansi terhadap keputusan yang akan diambil dengan tujuan yang hendak dicapai.

2. Intuisi

Maksudnya adalah kepekaan dalam proses pengambilan keputusan serta ketelitian dalam perkiraan resiko-resiko yang kiranya masih dapat timbul dalam pelaksanaan dari suatu keputusan yang diambil, karena tidak ada seprangpun yang dapat meramalkan masa depan.

3. Pemikiran kreatif

Berkaitan erat dalam menentukan mana yang penting, maka dengan pemikiran yang kreatif akan mencerminkan sistem prioritas yang dianut.

4. Pemberian alasan yang logis

   Maksudnya tidak memberikan penjelasan yang tumpung tindih sehingga tidak menimbulkan persepsi yang kurang baik dari bawahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis meliputi, yakin terhadap kemampuan orang lain, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan produktif.

3. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut White (dalam Alwi, 1991) menyebutkan tiga faktor yang menentukan kepemimpinan demokratis seseorang pemimpin yaitu:

a. *Operasional Leadership* adalah orang yang paling banyak inisiatif, menarik dan dinamis, menunjukkna pengabdian yang tulus serta meenunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.
b. *Popularity* adalah orang yang banyak dikenal mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.
c. *The Prominent Talent* adalah seseorang yang memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya yang mempunyai kesempatan untuk untuk menjadi pemimpin.

Kemudian Prajudi (dalam Handayani, 2004) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan demokratis yaitu, keturunan yang menekankan pada karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu terhadap lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpian demokratis seseorang selain faktor internal seperti adanya karakteristik dan sifat-sifat yang dimiliki oleh individu, adanya bakat, juga dipengaruhi oleh eksternal seperti latar belakang pendidikan, budaya, inisiatif, menarik dan dinamis.

D. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat

Menurut Schemerhorn et al. (dalam Darmawan, 2013) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sajauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

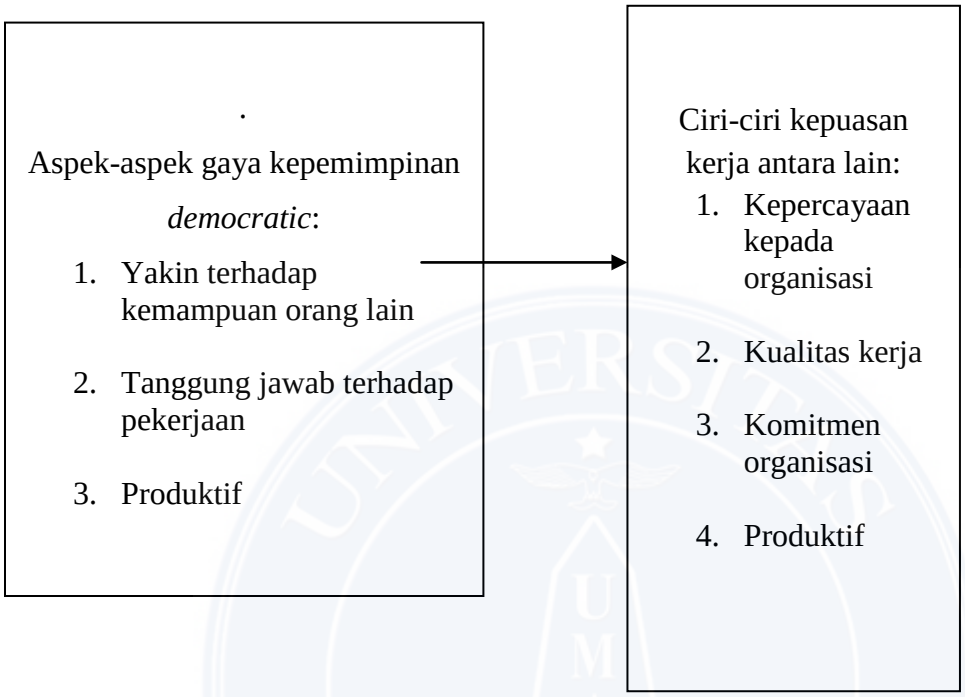
Menurut Lewin, Lippit dan White (dalam Herlambang, 2014) Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menyarankan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keputusannya sendiri.

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. Menurut riset yang dilakukan oleh Kurt Lewin, Lippit dan White, dalam pengertian produktivitas dan kepuasan kelompok maka gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya demokratis.

Persepsi perawat terhadap gaya kepemimpinan kepala ruangan berdampak pada pelayanan keperawatan serta mutu pelayanan di puskesmas. Perawat yang memiliki persepsi baik terhadap kepemimpinan kepala ruangan akan memberikan motivasi bagi perawat untuk menjalankan tugasnya dengan baik, termasuk melaksanakan standar asuhan keperawatan.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiriran teoritis seperti yang terdapat dalam gambar sebagai berikut:



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Ada hubungan positif gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan dengan kepuasan kerja perawat. Artinya semakin positif gaya kepemimpinan demokratis kepala ruangan maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat.