

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin para pengikut dan situasi sekitarnya. Proses ketika seorang atasan mendorong dan mempengaruhi bawahan atau kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginannya sendiri maupun tujuan kelompok.

Seorang pemimpin harus mampu menjadi atasan yang mampu memberikan pengaruh yang baik kepada bawahan, karenanya seorang pemimpin harus bersikap tegas dan mampu bertanggung jawab atas semua hal dalam masa kepemimpinannya. kepemimpinan ini terdapat dalam hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. (Kartono,1998 dalam Pratama 2020)

Pemimpin yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya, karena dengan kepemimpinan yang baik pegawai akan disiplin kerja serta dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keterampilan maupun gaya kepemimpinan yang baik dan efektif diperlukan untuk membangun dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif memerlukan produktivitas kerjasama kelompok, kegiatan terorganisir, semangat anggota dan koordinasi yang baik. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan perilaku baik bersama-sama anggota kelompok tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik, mendorong,

memotivasi, dan mengkoordinasi dalam mencapai tujuan yang akan dituju, oleh karena itu peran pemimpin sangat sentral dalam suatu organisasi (Pratama,2020)

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan di pergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi,2003:115).

Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap diri untuk melakukan aktivitas. Dorongan yang didapat tersebut bisa darimana saja, bisa dari diri sendiri atau orang lain (Nursalam,2014). Sedangkan memotivasi kerja merupakan semangat energi yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas kerja, guna mencapai tujuan organisasi dan dorongan dari dalam pribadi karyawan untuk memiliki kemauan kerja yang tidak hanya untuk kebutuhan pribadi, namun juga untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi. (Mangkunegara, 2005:61 dalam Faiqoh, 2014)

Disisi lain situasi dan kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan kebutuhan yang ada pada diri individu juga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, suatu gaya kepemimpinan dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja perawat dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja, sering datang terlambat, memperpanjang jam istirahat, mengeluhkan hal-hal sepele (Depkes,2011).

Berdasarkan penelitian Putra (2012) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD dr. Raden Soedjati Grobogan memiliki motivasi kerja perawat yang rendah, rendahnya motivasi kerja perawat dikarenakan beban kerja terlalu tinggi,

gaji rendah tanpa insentif, memadai dan kepemimpinan kepala ruang cenderung tidak sesuai dengan karakteristik bawahan (PPNI,2006).

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam membangun semangat kerja bawahannya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan/organisasi/instansi yang sudah ditetapkan, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan.

Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Cimindi-Cibaligo, adalah rumah sakit Umum Tipe/kelas C, Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari adalah salah satu Rumah Sakit besar di Lingkungan Industri, maka tidak aneh jika rumah sakit ini menjadi rujukan beberapa klinik, dan mendapat kepercayaan dari beberapa klinik yang bekerja sama, tentu saja Rumah Sakit ini harus meningkatkan pelayanan dan kinerjanya agar mutu dan kualitas Rumah Sakit yang sudah dibangun tidak jatuh atau diragukan lagi. (Profiling RS.MAL 2019).

Rendahnya motivasi kerja dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat, sehingga dapat mengakibatkan pelayanan kepada pasien. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pemimpin sebaiknya menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk memimpin bawahannya, dengan menyesuaikan tingkat kemampuan dalam setiap tugas bawahannya. Jika gaya kepemimpinan disamakan maka dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga perawat akan cenderung susah di motivasi, ingin memperpanjang jam istirahat, pulang sebelum jam kerja, datang

terlambat dan sering mengeluhkan hal-hal sepele, hal ini memperburuk pelayanan kepada pasien.

Peran pemimpin yang begitu penting dalam keorganisasian menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti. Pemimpin memegang peran kunci dalam merancang dan melaksanakan strategi organisasi (Su'ud 2000). Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik perawat dapat meningkatkan motivasi kerja, agar kinerja dan kualitas pelayanan dapat meningkat dan semakin baik, lebih disiplin, dan tepat waktu dalam bekerja.

Keteladanan seorang pemimpin sangat dibutuhkan apalagi peran Kepala Perawat disini menentukan kinerja para perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Mutu pelayanan Rumah Sakit tersendiri adalah, bagaimana perawat memberikan pelayanan kesehatan pada pasien pada pasien, jika pelayanan yang diberikan tidak memuaskan tidak menutup kemungkinan pasien akan mengeluh dan kualitas rumah sakit tersebut justru buruk dalam pemberian pelayanan kesehatan, dan peran seorang pemimpin berkaitan dengan bagaimana pemimpin memberikan motivasi dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja perawat, agar memberikan pelayanan terbaik pada pasien, dan meningkatkan mutu kualitas Rumah Sakit dimata pasien dan masyarakat, agar Rumah Sakit dikenal dengan pelayanan yang baik diluar sana.

Di kutip dari buku Manajemen Motivasi Kerja, Nopriadi Saputra, Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi, begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apapun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor,2018) bahkan lebih strategis lagi.

Sekhat et al (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap peromasi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi, individu yang memiliki motivasi kera akan lebih sigap dalam pekerjaanya dan menghasilkan peromansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja.

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan untuk mencapai prestasi seoptimal mungkin, sesuai dengan potensi dsarnya. Motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku dalam pekerjaan yang di tekuni. Motivasi tinggi cenderung menghasilkan prestasi tinggi, begitu juga motivasi yang rendah cenderung menunjukkan prestasi yang rendah.

Penelitian yang terkait dikutip dari Pitasari (2017) yang berjudul “ Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Skit Umum Premagana, Gianyar” hasil tersebut bahwa kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi kerja perawt di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. Penelitian lain yang dikutip dari Kontesa (2014) yang berjudul “ Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang” hasil tersebut bahwa gaya kepemimpinan kepala ruangan mempunyai pengaruh signifikan terhdap motivasi kerja perawat yang tinggi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang,

Penelitian ini secara khusus menyoroti bagaimana Kepala Perawat memberikan motivasi untuk para perawat yang berkontak langsung dengan para pasien, bagaimana Kepala Perawat sebagai pemimpin memberikan motivasi agar memberikan pelayanan terbaik mereka dan memberikan kenyamanan, serta kepercayaan pasien menggunakan pelayanan Rumah Sakit berikut, jika kepercayaan pasien sudah hilang akibat buruknya

pelayanan yang diberikan tentu saja ini akan sangat merugikan bagi rumah sakit, Gaya kepemimpinan sendiri dapat mempengaruhi kinerja bawahannya, akan lebih baik atau justru sebaliknya, disini tentu menjadi sebuah penentuan yang cukup penting bagaimana seorang pemimpin bisa disebut pemimpin yang baik.

Berdasarkan studi literatur diatas didapatkan hasil yang berbeda dari beberapa hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perawat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Cibaligo-Cimindi Kota Cimahi”

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Rumusan Masalah Makro

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti ini memfokuskan diri pada pertanyaan makro “Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Perawat dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari Cibaligo-Cimindi Kota Cimahi?”

1.2.2 Rumusan Masalah Mikro

Berangkat dari pertanyaan besar yang mendasari penelitian ini, berikut adalah pertanyaan mikro yang merupakan derretan pertanyaan permasalahan penelitian berdasarkan Konsep Pengaruh Gaya Kepemimpinan oleh H.Joseph Reitz :

1. Bagaimana **Harapan dan Perilaku** Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari ?
2. Bagaimana **Kebutuhan Tugas** yang diterapkan di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari ?

3. Bagaimana **Iklm dan Kebijakan Organisasi** yang diterapkan Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui **Harapan dan Perilaku** Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari.
2. Untuk mengetahui **Kebutuhan Tugas** yang diterapkan di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari.
3. Untuk mengetahui **Iklm dan Kebijakan Organisasi** yang diterapkan Kepala Perawat di Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui penerapan pola Gaya Kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja bawahannya, bagaimana memotivasi bawahannya untuk menerapkan kinerja terbaiknya dalam melayani para pasien yang membutuhkan pertolongan dan pelayanan yang terbaik demi menunjang kesehatan mereka. Peneliti juga mengharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan atau gagasan baru demi pengembangan khasanah ilmu komunikasi, serta menambah literatur ilmiah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan yang dapat Mempengaruhi Motivasi kinerja.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini secara teoritis berguna bagi pengembangan Ilmu Komunikasi dan Pengembangan Gaya Kepemimpinan, Peningkatan Motivasi Bekerja dalam sebuah Organisasi dalam konteks Kepemimpinan di dalam Organisasi dalam meningkatkan motivasi para Pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Selain berguna secara teoritis diatas, dapat dikemukakan pula kegunaan praktis sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan yang baru untuk menambah wawasan bagi peneliti mengenai Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin di Organisasi dalam memberi motivasi pada bawahannya untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai seorang perawat di sebuah Rumah Sakit.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia secara umum, mahasiswa Ilmu Komunikasi secara khusus terutama pada peneliti yang melakukan penelitian yang sama yaitu Komunikasi Organisasi mengenai Kepemimpinan.

3. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta memberi masukan yang berarti bagi lembaga, khususnya bagi pemimpin organisasi untuk memberikan motivasi agar para bawahannya memiliki kinerja yang baik.

