

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan di tanah air sekarang ini jadi suatu permasalahan yang klasik serta menarik untuk diperbincangkan, yang mana hal ini memiliki dampak yang besar bagi keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Kegagalan ataupun keberhasilan sebuah organisasi diakibatkan oleh adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan dari pemimpinnya. Pemimpin tentunya harus mempunyai pertanggungjawaban pada saat sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam pekerjaannya sebab seorang pemimpin tergolong sebagai elemen yang mempunyai kepentingan besar pada sebuah perusahaan. Pimpinan akan mengambil keputusan guna memperbolehkan pola yang konstan untuk mencari solusi dari suatu masalah. Pemimpin harus peka terhadap perubahan lingkungan kerja dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan SDM mereka dimana pada akhirnya mereka bisa memperoleh hasil positif dari kinerja karyawan untuk kepentingan sebuah organisasi (Ramadhan, 2021).

Penerapan sebuah gaya kepemimpinan oleh seorang pimpinan pada suatu badan usaha tentunya tergolong sebagai kunci utama dalam proses pencapaian lingkungan kerja yang kondusif. Guna meningkatkan motivasi karyawannya, maka seorang pemimpin harus bertindak dengan baik dimana pada akhirnya tindakannya tersebut bisa memberikan dampak pada peningkatan produktivitas dan juga kinerja dari pegawainya, dimana pada akhirnya tujuan utama yang hendak diraih oleh perusahaannya bisa diwujudkan. Kepemimpinan yang tergolong optimal ialah

dimana pemimpinnya bisa melakukan penyesuaian terhadap gaya kepemimpinannya dan sejalan dengan tingkat kematangan dari karyawannya (Hamid, 2019).

Dalam penelitian (Gani, 2020) gaya kepemimpinan memberikan pengaruh pada kinerja perawat pada rumah sakit, dimana perolehan nilai signifikannya yakni 0.003, dan diketahui bahwasanya nilai tersebut di bawah 0.05. Hal ini memberi makna bahwasanya gaya kepemimpinan dalam memberikan arahan, binaan untuk turut serta dan juga dukungan pada bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan bisa menyebabkan meningkatnya kinerja dari perawat jadi lebih baik lagi dalam rangka meraih tujuan yang diberikan oleh pelayanan keperawatan, dimana gaya kepemimpinan ini mempunyai peranan yang besar dalam menyediakan petunjuk untuk karyawannya dalam melakukan penyelesaian terhadap seluruh tugasnya.

Tiap organisasi tentunya akan berupaya untuk terus melakukan peningkatan terhadap kinerja dari karyawannya agar tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya bisa diraih oleh perusahaan. Beragam upaya bisa dilalui oleh perusahaannya agar kinerja karyawannya mengalami peningkatan, salah satunya melalui perwujudan kepuasan kerja dari karyawannya dengan memperhatikan kebudayaan dari organisasinya serta gaya kepemimpinan yang selaras dengan keinginan karyawannya. Lebih lanjut, keterampilan pimpinan dalam memberdayakan serta menggerakkan karyawannya akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya. Perilaku pemimpin mempunyai pengaruh yang nyata pada perilaku, sikap serta kinerja pegawainya.

Selain kepemimpinan, hal lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawannya ialah stress kerja, banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi menyebabkan karyawan menjadi stress dimana pada akhirnya karyawannya cenderung bermalas-malasan serta merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dimana hal tersebut menyebabkan kinerjanya jadi mengalami penurunan dan pada akhirnya jadi sebuah beban kerja. Stress yang berlebih tentunya akan menyebabkan berubahnya sikap, kondisi psikologis dan juga emosional dari karyawannya, dimana hal ini pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya kinerja dari karyawan tersebut pada perusahaan terkait (Prayatna & Subudi, 2019).

Losyk mengemukakan bahwasanya Asuransi Jiwa Nasional pernah melangsungkan penelitian yang berkaitan dengan stress kerja di tempat kerja, dan diraih kesimpulan yakni sejuta absensi pada tempat kerja mempunyai keterkaitan dengan permasalahan stress. Dari hasil tersebut, tercatatkan bahwasanya 27% menyatakan aspek pekerjaan mengakibatkan timbulnya stress terbesar dalam kehidupan seluruh karyawan. Stress kerja pada perawat di tanah air diklasifikasikan jadi 2 kategori dengan proporsi stress sedang sejumlah 65% dan kurang baik yakni sejumlah 70%. Persatuan Perawat Nasional Indonesia ataupun dikenal dengan PPNI menerangkan bahwasanya sejumlah 50,9% perawat pada bangsa ini yang mengalami stress kerja akan merasakan kelelahan serta memiliki waktu istirahat yang kurang sebab tingginya beban kerja yang mereka miliki. Didasarkan pada penelitian yang pernah dilaksanakan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

diraih kesimpulan bahwasanya kebanyakan dari perawat merasakan stress yang mana jumlahnya mencapai 76,7% (Saputra et al., 2020).

Rumah sakit tergolong sebagai sarana pemberi layanan kesehatan bagi seluruh individu serta wajib menyediakan layanan terbaiknya. Hal ini disebabkan oleh fungsi pokok dari rumah sakit adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan, dimana pada akhirnya manajemen sumberdaya individunya menjadi prioritas utama dari manajemen rumah sakitnya (Shaikh, 2018). Keberhasilan sebuah rumah sakit bergantung pada sumber daya yang mereka miliki, tanpa terkecuali perawatnya. Kesuksesan serta pelayanan yang diberikan perawat sangat bergantung pada kinerja perawatnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Perawat termasuk dalam salah satu pekerjaan di rumah sakit yang mempunyai peranan besar terutama dalam proses pemberian layanan kesehatan pada masyarakat. Maka dari itu lah, rumah sakit ini menjadi wadah bagi seorang perawat untuk melakukan pekerjaannya, dimana diharapkan ia bisa melaksanakan berbagai upaya dan ditujukan untuk melakukan peningkatan terhadap profesionalisme keperawatannya. Dipahami pula bahwasanya perawat ini tergolong sebagai elemen integral dari pemberi layanan kesehatan serta salah satu hal yang menentukan kualitas layanan di bidang kesehatan. Maka dari itu lah, harus diberikan perhatian lebih terhadap kinerja perawatnya terutama ketika ia menjalankan tugasnya yakni memberikan layanan di bidang kesehatan pada masyarakat (Aprilia et al., 2017).

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang dimaksudkan ialah gaya gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala ruang/bangsas bidang

keperawatan. Didasarkan pada hasil penelitian pendahuluan yang dilangsungkan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta tepatnya tanggal 1 Juli 2022. Diperoleh pemahaman bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk gaya kepemimpinan dimana pemimpinnya bisa memberikan motivasi pada pegawainya untuk bisa lebih mementingkan urusan organisasinya dibandingkan dengan urusan dirinya sendiri, pemimpin juga harus memberi perhatian lebih pada pegawainya dan juga memiliki kemampuan untuk mengubah kesadaran dari pegawainya dalam mengkaji sebuah masalah lama dengan mempergunakan metode yang terbaru. Beberapa perawat memberikan pengakuan bahwasanya pemimpin mereka belum memberi inspirasi yang bisa menyebabkan meningkatnya motivasi terhadap seluruh pegawainya. Pemimpin belum memberikan inspirasi yang menarik agar perawat memiliki motivasi yang besar untuk melakukan pekerjaannya serta belum memberi semangat dan juga dorongan atas apa yang seharusnya dilaksanakan oleh seorang perawat.

Hasil studi pendahuluan mengenai stress kerja memperlihatkan bahwasanya terdapat faktor yang menyebabkan perawat mengalami stress yaitu karena beban kerja yang berlebih dan tuntutan kerja yang tergolong sangat banyak. Lebih lanjut, hal lainnya yang mengakibatkan perawat mengalami stress kerja adalah ketika perawat diharuskan kontak dalam waktu yang lama dengan pasiennya, terlebih lagi pada saat terdapat permintaan dari sejumlah pasien dengan jangka waktu yang sama, dalam hal ini perawat harus bisa melakukan penyelesaian terhadap apa yang pasien minta. Sedangkan faktor kinerja yang menjadi permasalahan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yakni ditemukan sejumlah perawat yang mempunyai

kedisiplinan kurang yaitu datang terlambat ke tempat kerja dan kurang teliti saat melakukan tindakan. Selain itu rendahnya kinerja perawat bisa dilihat dari perilaku perawat dalam bekerja, contohnya seperti perilaku perawat yang kurang ramah ataupun emosional dalam menghadapi pasien ataupun keluarga pasien. Sementara itu faktor lain yang tidak memiliki masalah yaitu faktor keterampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial, kepuasan kerja, peran, sikap, sumber daya, struktur organisasi dan desain pekerjaan,

Diperhatikan dari kondisi sebuah kelembagaan, tentunya gaya kepemimpinan ini jadi suatu permasalahan yang krusial serta mempunyai peranan yang besar bahkan mempunyai dampak terhadap kinerja serta stress yang dialami oleh pegawainya. Maka dari itu lah, penulis tertarik untuk melangsungkan penelitian dengan topik bahasan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berpedoman pada latar belakang yang sudah dijelaskan, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stress kerja terhadap kinerja pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
- b. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Bisa dijadikan saran bagi pihak rumah sakit terutama yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan stress pada pegawai dan sebagai informasi bagi pemimpin tertingginya serta bagi pejabat fungsional dan juga struktural pada lingkungan rumah sakitnya tersebut.

2. Bagi Institusi UAD

Bisa dipergunakan untuk menjadi sumber referensi serta informasi pada penelitian berikutnya oleh teman-teman mahasiswa dengan bidang dan jenis penelitian yang sama.

3. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini membuat penulis berusaha semaksimal mungkin

untuk mengimplementasikan ilmu yang sudah diperbolehkan selama berada di bangku kuliah. Selain itu juga bisa mengasah kemampuan penulis.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan	Link Jurnal (Italic)
		Metode, Variabel, Skala data, Instrumen, Uji Statistik		
(Purba, 2021)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih”	Kesamaan pada penelitian ini ada pada salah satu metode pengujian yang dipergunakan dalam menganalisis data, dimana variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan serta stress kerja dan untuk variabel terikatnya adalah kinerja.	Perbedaannya terletak pada lokasi, waktu penelitian skala yang dipergunakan dan uji statistik yang digunakan.	http://repository.uinsu.ac.id/13118/1/Sri%20Astuti%20Purba.pdf
(Sari, 2018)	“Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD. dr. Sayidiman Magetan”	Kesamaan dengan penelitian ini terdapat dalam salah satu variabel bebasnya yakni stress kerja serta untuk variabel terikatnya yakni kinerja perawat dan salah satu metode penganalisisan yang dipergunakan	Perbedaannya terdapat pada variabel bebas, lokasi penelitian dan waktu penelitian	http://repository.stikes-bhm.ac.id/384/1/SKRIPSI%20DWI%20KARTIKA%20SARI%20NIM%20201303012_KESMAS.pdf

(Solehudin et al., 2022)	“Efek Kepemimpinan Transformasional pada kinerja perawat”	Persamaan pada penelitian ini terletak pada salah satu variabel bebas dan variabel terikat	Ketidaksamaannya terdapat pada desain dan metode penelitiannya, serta lokasi penelitian	https://journal.ppnijateng.org/index.php/jkmk/article/view/1183
(Karem et al., 2019)	“ <i>The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Commitment Of Nurse Performance</i> ”	Kesamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel terikatnya yakni kinerja perawat, pendekatan yang dipergunakan yakni <i>cross sectional</i> serta sampel penelitiannya.	Perbedaannya terletak pada variabel bebas, lokasi penelitian dan uji yang digunakan	https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3494179
(Issalillah, 2022)	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit”	Kesamaan dengan penelitian ini terdapat pada salah satu variabel bebas yang dipergunakan yakni gaya stres kerja, serta variabel terikatnya yakni kinerja perawat dan sampel penelitiannya.	Perbedaannya dengan penelitian ini ditemukan pada salah satu variabel bebasnya, lokasi penelitian serta waktu penelitian dan juga uji statistik yang digunakan	https://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/348