

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Tinambunan & Tampubolon, 2018). Studi yang dilakukan oleh Saleh et al., (2018) menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yakni positif dan signifikan. Pengaruh positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Selain berdampak pada kinerja, gaya kepemimpinan, motivasi perawat serta beban kerja yang tinggi berdampak juga pada *burnout* yang tinggi dan kinerja perawat sehingga menjadi permasalahan dilayanan keperawatan (Trihastuti, Nursalam, & Qur'aniati, 2018). *Burnout* yang muncul pada perawat harus menjadi perhatian serius dari pemimpin organisasi karena akan berdampak pada kinerja perawat yang tentu sangat erat kaitannya dengan mutu pelayanan keperawatan pada pasien (Manuho, Warouw, & Hamel, 2015).

Studi pendahuluan di salah satu ruang rawat inap RSUD Bajawa Nusa Tenggara Timur melalui wawancara dengan perawat pelaksana kepala ruangan kurang pengarahan untuk membimbing dan pengawasan dalam pelaksanaan asuhan

keperawatan, didapatkan 50% perawat menunjukkan perilaku dalam bekerja tidak berkonsentrasi saat bekerja, sering terlambat, sering tidak masuk dan sering ijin dengan berbagai alasan seperti sakit dan urusan keluarga sedangkan 25% perawat sering berkomentar dengan pimpinan (kepala ruangan). Perilaku perawat ini, tentunya berdampak pada kinerja perawat. Kinerja perawat tersebut dilihat dari dokumentasi asuhan keperawatan (askep) yang tidak lengkap. Hasil wawancara dengan seorang kepala ruangan mengatakan catatan asuhan keperawatan sering tidak diisi dengan lengkap oleh perawat.

Pemimpin memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dengan mencegah pengalaman dan perilaku interpersonal yang negatif (Spence Laschinger & Fida, 2014). Studi yang dilakukan di sebuah Rumah Sakit di Medan menunjukkan gaya kepemimpinan yang paling rendah menyebabkan stres psikologis pada perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan yang paling tinggi menyebabkan stres psikologis gaya kepemimpinan otokratik. Studi ini membuktikan gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh yang kuat terhadap stres psikologis perawat pelaksana. Bila gaya kepemimpinan yang tidak efektif terus-menerus diterapkan oleh kepala ruangan, maka stres kerja perawat pelaksana akan menetap dan berkembang menjadi *burnout* (Tinambunan & Tampubolon, 2018). Kepemimpinan positif dapat melindungi karyawan dari kejenuhan sehingga dapat berdampak pada tingkat *burnout syndrome* perawat (Spence Laschinger & Fida, 2014).

Studi yang dilakukan (M Ramdan & Nursan Fadly, 2017) di sebuah Rumah Sakit di Indonesia menunjukkan 56 % perawat mengalami *burnout* dan menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kejadian *burnout*. Studi yang dilakukan di Rumah Sakit di Kalimantan Barat menunjukkan 82,8% perawat *burnout* rendah dan 17,2% *burnout* sedang dan variable yang paling dominan berhubungan dengan kejadian *burnout* adalah beban kerja dan keadaan ini berdampak pada kinerja perawat (Eliyana, 2018). Kinerja perawat berhubungan dengan pemberian asuhan keperawatan (Maria, Sumarauw, & Onseng Stevany Lidya, 2015). Studi yang dilakukan oleh (Andarini, 2018) di satu Rumah Sakit di Jawa Timur menunjukkan faktor organisasi dan lingkungan kerja sangat berhubungan dengan *burnout syndrome* dan kinerja perawat. Kinerja perawat adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh para pasien, apabila kinerja buruk maka menyebabkan penurunan mutu pelayanan (Melisa, 2014). Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Ayu & Adnyani, 2017).

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan lingkungan kerja dan tingkat stress atau kejenuhan kerja (*burnout*) (Ayu & Adnyani, 2017). Rendahnya kinerja perawat dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya

suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satu faktor pemicu *burnout syndrome* pada perawat adalah faktor lingkungan kerja dan organisasi yang sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Penelitian-penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan lebih banyak dihubungkan dengan stress kerja perawat atau beban kerja dengan *burnout syndrome*. Penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan burnout sindrom masih jarang dilakukan. Penelitian yang dilakukan (Andarini, 2018) hanya menekankan pada faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja dan burnout tapi belum spesifik tentang gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap *burnout syndrome* dan kinerja perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan *burnout syndrome* dan kinerja perawat di RSUD Bajawa?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan umum

Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan *burnout syndrome* dan kinerja perawat di RSUD Bajawa.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Bajawa.

2. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di RSUD Bajawa.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjelaskan secara konsep teori mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap *burnout syndrome* dan kinerja perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

Menghasilkan rekomendasi pada pihak rumah sakit terkait gaya kepemimpinan di tingkat low manajer, *burnout syndrome* dan kinerja perawat sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan terkait ketiga variabel yang diteliti.