

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, rumah sakit sudah menjamur dan saling bersaing untuk menarik perhatian orang yang ingin memeriksakan kesehatannya baik hanya sekedar *check up* ataupun berobat. Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik, karena berbaur antara padat teknologi, padat karya dan padat modal, sehingga pengelolaan rumah sakit menjadi disiplin ilmu tersendiri yang mengedepankan dua hal sekaligus yaitu teknologi dan perilaku manusia didalam organisasi (Jayanti, 2009).

Setiap rumah sakit berusaha untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada agar tidak kalah bersaing. Salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu rumah sakit yaitu adanya seorang perawat. Tugas dan pelayanan seorang perawat merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dari rumah sakit, yang dikaitkan dengan tingginya disiplin kerja perawat.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut Afandi (2016) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan antara lain (1) Tujuan dan kemampuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, (2) Teladan pimpinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, (3) Balas jasa yang diberikan relatif besar, (4) Keadilan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama, (5) Pengawasan melekat karena atasan harus selalu hadir di tempat kerja, (6) Sanksi hukuman agar karyawan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, (7) Ketegasan, pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan, (8) Hubungan kemanusiaan. Kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Tando (2013) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota kelompok untuk mencapai tujuan sedangkan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahannya dan kondisi ruangan untuk dapat menemukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk digunakan ditempatnya bekerja.

Menurut Wirawan (2014) gaya kepemimpinan terdiri atas gaya kepemimpinan otokratik, paternalistik, partisipatif, demokratik dan laissez faire. Sedangkan menurut Gillies (1994) ada 4 gaya kepemimpinan yaitu autokratik, demokratik, partisipatif, dan laissez faire. Gaya otokratik adalah pemimpin berfokus pada tugas, menggunakan wewenang serta kekuasaannya dalam memimpin, bertanggung jawab atas tujuan dan pengambilan keputusan dan memotivasi bawahannya melalui pujian, ancaman dan kritik (Gillies, 1994). Gaya kepemimpinan ini kurang disukai oleh bawahannya karena tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran dan lebih banyak kritik daripada pujian. Kepemimpinan ini tidak akan mendapat

hasil yang memuaskan karena para bawahan melaksanakan pekerjaannya tidak disertai dengan rasa senang melainkan rasa terpaksa dan ketakutan. Pada gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin menghargai karakteristik individu dan kemampuan setiap bawahannya. Pemimpin demokratis menggunakan wewenang dan kekuasaannya untuk mendorong ide dari stafnya dan bekerjasama dengan bawahannya dalam pengambilan keputusan (Gillies, 1994). Gaya kepemimpinan demokratis memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua anggota tim. Keputusan dalam kepemimpinan demokratis menjadi tanggung jawab bersama sehingga setiap karyawan akan berusaha untuk bertanggung jawab sehingga disiplin kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan gaya kepemimpinan Laissez, pemimpin melepaskan tanggung jawab dan pengawasan kepemimpinan dan menyerahkan tujuan serta evaluasi pekerjaan kepada bawahan (Gillies, 1994). Pimpinan perlu berhati-hati dalam menerapkan gaya kepemimpinan pada karyawannya karena gaya kepemimpinan yang berbeda akan membentuk perilaku yang berbeda pula pada karyawannya. Akibatnya gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Tercapainya tujuan organisasi atau rumah sakit bukanlah hal yang mudah karena setiap individu yang bekerja dalam organisasi atau rumah sakit adalah unik dan memiliki karakteristik yang berbeda. Menurut Badeni (2013) individu merupakan sesuatu yang unik yang memiliki karakteristik dan ciri khas tersendiri yang membedakan antara individu satu dengan individu yang lain. Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang menyangkut usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kemampuan dan kepribadian. Menurut Wahjono (2010) karakteristik pribadi menyangkut umur, jenis kelamin, dan status perkawinan yang objektif. Keterkaitan usia dengan disiplin kerja yaitu semakin tua pekerja memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi dibanding usia muda. Menurut

Mulyadi (2015) pegawai yang sudah berkeluarga memiliki angka absensi lebih kecil dibanding pegawai yang belum berkeluarga dan karyawan yang lebih lama kerja lebih banyak melalaikan pekerjaan dibanding karyawan yang baru bekerja.

Penelitian Sukma (2014) berjudul “hubungan motivasi kerja dan karakteristik individu dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap kelas 111 RSUD Pasar Rebo”. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa perawat yang berusia muda memiliki disiplin tinggi 66,7 %, sedangkan perawat yang berusia tua memiliki disiplin tinggi 64,0%. Hasil penelitian mengatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan karakteristik individu (jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja) dengan disiplin kerja perawat. Penelitian Fakhurrizi (2012) berjudul “Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja tenaga kesehatan Puskesmas Mesjid Raya kecamatan mesjid raya kabupaten Aceh Besar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang tempat tinggal jauh akan lebih disiplin dalam bekerja, sedangkan tenaga kesehatan yang tempat tinggalnya dekat dengan tempat kerja tidak disiplin dalam bekerja. Hasil *p value* yaitu 0,003 ($p=0,005$), hal ini berarti ada hubungan yang bermakna antara jarak tempat tinggal dengan disiplin kerja.

Berdasarkan pengalaman selama 11 tahun bekerja di RS St. Carolus, masih banyak perawat yang belum sadar dan mentaati disiplin seperti masih ada perawat yang datang terlambat dan pulang lebih awal, tidak mendokumentasikan di catatan keperawatan setelah melakukan tindakan keperawatan, tidak melakukan standar operasional prosedur seperti memberikan obat pada klien tidak berpedoman pada prinsip 7 benar (benar obat, benar dosis, benar cara pemberian, benar waktu pemberian, benar pasien, benar dokumentasi, dan benar informasi). Data ketidaktepatan waktu kerja di medikal bedah RS St. Carolus per 30 Juni 2016 yaitu unit Lidwina 13, 6%, unit Elisabeth 34, 8%, unit Carolus 25, 9%, unit Maria 6,2%,

unit Ignatius 18, 5%, unit Fransiskus 27, 3%, unit Lukas 23, 5% (data diambil dari bagian SDM RS St. Carolus), data tersebut tidak dilengkapi dengan alasan ketidaktepatan waktu. Data ketidaklengkapan pendokumentasian di medikal bedah RS St. Carolus per September 2016 yaitu unit Lidwina 10 %, unit Elisabeth 7 %, unit Carolus 89 %, unit Maria 11 %, unit Ignatius 8 %, unit Fransiskus 9 %, unit Lukas 20 % (data diambil dari bagian Rekam Medis RS St. Carolus). Data tersebut menjelaskan tentang angka ketidaklengkapan berkas RM yang diisi oleh setiap unit keperawatan yang mencakup Discharge Planning, Catatan Pasien Terpadu, Daftar Pemberian Obat, Transfer Internal, Pengkajian Awal Keperawatan, Pelaksanaan Keperawatan, Ringkasan Data Asuhan Keperawatan, Catatan Edukasi Terpadu.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka peneliti mengambil judul “Hubungan Antara Karakteristik Individu (usia, status perkawinan, masa kerja dan jarak tempuh) dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Disiplin Kerja Perawat Di Medikal Bedah Rumah Sakit St Carolus Jakarta Pusat”.

B. Rumusan Masalah

Masalah disiplin kerja perawat di rumah sakit St Carolus sangat berperan demi keberhasilan dalam mencapai tujuan rumah sakit St carolus, maka perlu diperhatikan disiplin kerja perawat. Berdasarkan fakta yang telah dipaparkan dan fenomena yang terjadi dilapangan maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah adakah hubungan antara karakteristik individu (usia, status perkawinan, masa kerja dan jarak tempuh) dan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus Jakarta Pusat.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan antara karakteristik individu (umur, status perkawinan, masa kerja dan jarak tempuh) dan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui karakteristik individu (umur, status perkawinan, masa kerja dan jarak tempuh) dan gaya kepemimpinan di medikal bedah RS St. Carolus.
- b. Diketahui disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.
- c. Diketahui hubungan umur dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.
- d. Diketahui hubungan status perkawinan dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.
- e. Diketahui hubungan masa kerja dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.
- f. Diketahui hubungan jarak tempuh dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.
- g. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus.

D. Manfaat Penelitian

1. RS St. Carolus

- a. Dapat dijadikan data dan masukan bagi RS St. Carolus untuk memberikan pelatihan kepemimpinan bagi kepala ruang dan ketua

tim sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi.

- b. Meningkatkan disiplin kerja perawat sehingga visi misi Rumah Sakit dapat tercapai.

2. Institusi pendidikan STIK St carolus

Dapat dijadikan data untuk peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan masukan untuk mata ajar manajemen keperawatan tentang karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja .

3. Peneliti yang akan datang

Hasil penelitian dapat dikembangkan sebagai dasar untuk peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode kualitatif.

E. Ruang Lingkup

Peneliti meneliti tentang “hubungan antara karakteristik individu (usia, status perkawinan, masa kerja dan jarak tempuh) dan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St.Carolus Jakarta Pusat” yang sudah dilakukan pada tanggal 10 sampai 24 November 2016. Penelitian dilakukan karena belum maksimalnya disiplin kerja perawat di medikal bedah RS St. Carolus. Sasaran penelitian adalah perawat yang bekerja di medikal bedah rumah sakit St. Carolus. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Alat pengumpul data yang digunakan berupa kuesioner.