

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Dasar Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam keadaan tertentu (Bakri, 2017). Menurut George R. Terry (2010), kepemimpinan adalah memaksa individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah bagaimana menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapainya, dan mengubah kelompok dan budaya organisasi. Kuntoro (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Karena kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terkait erat dengan mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dalam situasi dan kondisi tertentu, seperti memastikan bahwa layanan di Rumah Sakit berjalan lancar.

Sifat—Sifat Kepemimpinan: Kepemimpinan adalah sifat bawaan yang tidak dapat diubah. Handoko (1999, dikutip oleh Bakri, 2017) mengatakan bahwa atasan atau manajer dapat menjadi pemimpin yang efektif jika mereka memiliki kualitas berikut:

- a. Mereka harus dapat mengawasi dan mengarahkan bawahan mereka dalam melakukan tugas mereka;
- b. Mereka harus memiliki kemampuan kreatif untuk merumuskan dan membuat kebijakan.
- c. Membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cepat dan tepat.
- d. Untuk menangani masalah, seorang pemimpin harus berani melihat sisi lain.
- e. Berinisiatif, yang berarti seorang pemimpin harus dapat bekerja sendiri dan mengembangkan berbagai kegiatan melalui pengembangan

Menurut Gilies (1994, dikutip oleh Bakri, 2017), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai cara seseorang bertindak sebagai pemimpin. karena karakter seseorang dapat mempengaruhi cara mereka mengelola suatu organisasi. Suyanto (2008) menyatakan bahwa ada tiga komponen yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: a. Karakteristik Pribadi Pemimpin keperawatan sangat memengaruhi proses kepemimpinan yang dilakukan. Beberapa sifat kepemimpinan yang baik adalah:

1. Jujur
2. Buka
3. Tetap belajar
4. Pengusaha
5. Konsistensi

b. Kelompok yang dipimpin: Kelompok yang dipimpin mempengaruhi seberapa baik seorang pemimpin alami menjalankan organisasinya.

c. Situasi yang dihadapi: Proses kepemimpinan dalam pelayanan asuhan keperawatan akan dipengaruhi oleh beberapa situasi di ruang perawatan berikutini:

1. Kemampuan dan pengalaman yang dimiliki anggota
2. Peraturan dan kebijakan yang berkaitan dengan rumah sakit

2.1.2. Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan

Cara seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinan atau manajemen dalam memimpin bawahanannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Menurut Mattayang (2019), ada lima gaya kepemimpinan, dan mereka adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis:

Ini adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang ditetapkan bersama oleh bawahan dan pimpinan

Pemimpin dengan gaya ini dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, gaya kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, gaya kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin seperti ini berkonsultasi dengan anak buahnya saat membuat keputusan bersama. Di antara karakteristik gaya kepemimpinan demokratis ini, yang termasuk otoritas pemimpin yang tidak mutlak, para pemimpin bersedia untuk memberikan Beberapa wewenang diberikan kepada bawahan; kebijakan dan keputusan dibuat antara bawahan dan pimpinan; komunikasi dapat

berlangsung dari satu arah ke bawahan dan sebaliknya; pengawasan terhadap bawahan (sikap, perbuatan, tingkah laku, atau kegiatan) dilakukan dengan wajar; prakarsa dapat berasal dari bawahan atau pimpinan; dan bawahan memiliki banyak kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat.

1. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Dalam gaya kepemimpinan delegatif, anggota organisasi diharapkan menyelesaikan masalahnya sendiri, pemimpin jarang memberikan perintah, dan bawahan mengambil alih pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan delegatif ini menunjukkan cara manajer berperilaku saat menjalankan tugasnya. Bagaimana seorang manajer bertindak sangat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Contohnya, seorang manajer yang menerapkan kepemimpinan delegatif kepada bawahannya yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang mungkin tidak dapat dilakukan oleh manajer karena berbagai alasan. Jika tenaga kerja Anda sendiri sangat termotivasi dan efisien, gaya manajemen delegasi ini sangat cocok untuk Anda. Oleh karena itu, pemimpin tidak hanya tidak memberikan arahan yang berlebihan kepada bawahannya, tetapi juga lebih banyak membantu mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Metode ini mendorong partisipasi anggota. Karena tidak ada interaksi dan kontrol dari pimpinan, gaya ini hanya dapat berhasil jika bawahan menunjukkan kemampuan dan keyakinan yang tinggi dalam mencapai tujuan mereka. Pemimpin gaya kepemimpinan ini memiliki sedikit kontrol atau membiarkan bawahan melakukan apa yang mereka suka.

3. Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian

Adalah gaya pemimpin yang ingin mengambil semua keputusan dan kebijakan dari dirinya sendiri. Si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut akan bertanggung jawab atas semua tugas, sedangkan para bawahan hanya akan melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Tugas biasanya dihasilkan dari kepemimpinan otoriter. Dengan kata lain, ketika suatu lembaga atau organisasi memberikan tugas, kebijaksanaan lembaga tersebut harus diproyeksikan dalam cara ia memerintah bawahannya agar tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Di sini, bawahan hanyalah suatu mesin yang diatur oleh kehendaknya sendiri, dan upaya dari bawahan tidak pernah diperhatikan.

4. Gaya Kepemimpinan Transaksional;

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang signifikan dan selaras dengan tujuan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia yang relevan termasuk manajer, karyawan, bawahan, tenaga ahli, guru, peneliti, dan lain-lain. Kepemimpinan transformasional memfokuskan sumber daya manusia pada meningkatkan kepekaan terhadap pelatihan dan pengembangan organisasi, menciptakan visi bersama, berbagi kepemimpinan, dan membangun budaya organisasi.

Menurut penulis, gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang efektif karena kepala ruangan memberikan kesempatan dan keterlibatan kepada perawat pelaksana untuk berbicara tentang cara memecahkan masalah secara kelompok. Oleh karena itu, peran aktif perawat pelaksana diperlukan untuk memastikan bahwa perawat pelaksana melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Selama perawat memberikan sebanyak mungkin ide dan saran kepada pemimpinnya untuk mencapai tujuan bersama, perawat akan merasa dihargai dan merasa bahwa pendapatnya diterima dan didengarkan oleh pemimpinnya.

2.1.3 Teori Kepemimpinan

Sebagai manajer, pemimpin harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan. Menurut Ratna Sitorus (2011), ada beberapa komponen yang harus dimiliki oleh seorang manajer, di antaranya adalah

1. **Kepemimpinan:** Seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk memimpin karena mereka akan memimpin orang lain.
2. **Perencanaan:** Perencanaan adalah bagian manajemen yang efektif tetapi sering diabaikan.
3. **Pemimpin staf harus tahu apa yang diharapkan seorang manajer dan bagaimana melakukannya.** Memberikan penugasan yang jelas, menetapkan deskripsi tugas, dan menetapkan ketenagaan yang dibutuhkan adalah semua bagian dari pengarahan.

4. Monitoring: Manajer harus melacak kinerja karyawan secara individual untuk memastikan bahwa mereka memberikan perawatan yang baik kepada pasien.

Leo Bisma (2023) menulis bahwa banyak teori kepemimpinan yang dipelajari dan diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Di antaranya, empat teori kepemimpinan paling populer adalah sebagai berikut:

1. Teori kepemimpinan sifat

➤ Definisi teori kepemimpinan sifat

Menurut teori trait leadership, seorang pemimpin lahir dengan karakteristik atau sifat tertentu yang membuatnya menjadi pemimpin yang efektif. Teori ini berfokus pada sifat-sifat kepribadian dan bakat yang dimiliki oleh pemimpin yang sukses.

➤ Menurut teori trait leadership,

sifat-sifat penting Menurut teori ini, pemimpin yang memiliki sifat-sifat penting seperti percaya diri, empati, kecerdasan, determinasi, dan integritas lebih mampu menginspirasi dan mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Teori Kepemimpinan Perilaku

a. Pengertian Teori Kepemimpinan Perilaku:

Teori ini berpendapat bahwa pemimpin dapat mempelajari dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif melalui pengalaman dan pelatihan, bukan sifat atau karakteristik pribadi mereka. Sebaliknya, teori ini berfokus pada gaya dan perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

Dalam Teori Kepemimpinan Perilaku, ada tiga gaya kepemimpinan yang umum: demokratis, otoriter, dan laissez-faire. Pemimpin yang demokratis melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sementara pemimpin yang otoriter mengambil keputusan sendiri dan mengharapkan karyawan untuk taat. Pemimpin yang laissez-faire memberikan kepada karyawan kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dengan sedikit atau tanpa campur tangan.

4. Teori Kepemimpinan Kontingensi

a. Pengertian teorim Kontingensi

Teori ini berpendapat bahwa gaya kepemimpinan tertentu tidak berfungsi dengan baik dalam semua situasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi dan konteks yang dihadapi pemimpin. Teori ini menekankan bahwa pemimpin harus fleksibel dan mampu mengubah gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan keadaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan

kepemimpinan kontingensi Struktur organisasi, tingkat keahlian dan motivasi karyawan, serta jenis tugas yang harus diselesaikan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kontingensi yang efektif. Pemimpin yang efektif dalam model kontingensi akan menilai keadaan dan memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Teori Kepemimpinan Karismatik

a. Pengertian Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori ini berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawannya melalui daya tarik dan cara yang efektif untuk berkomunikasi. Pemimpin karismatik sering dianggap sebagai inspirasi dan memiliki kemampuan untuk mendorong karyawannya untuk berkomitmen pada tujuan organisasi dan melakukan lebih banyak.

b. Karakteristik Pemimpin Karismatik:

Mereka harus memiliki kemampuan berbicara yang meyakinkan, keyakinan diri yang tinggi, emosi yang menular, dan visi yang jelas dan inspiratif. Pemimpin yang karismatik memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempengaruhi karyawan melalui sifat mereka yang menggugah.

c. Kebaikan dan Keburukan dari Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dan memungkinkan perubahan organisasi yang cepat dan efektif. Namun, penting bagi pemimpin karismatik untuk menyeimbangkan pengaruh mereka dengan struktur dan proses organisasi yang baik karena kepemimpinan karismatik juga dapat memiliki kelemahan, seperti ketergantungan yang berlebihan pada pemimpin.

2.1.4 Konsep keterampilan Kepemimpinan

Pemimpin harus menguasai dan terus mengembangkan berbagai keterampilan dan kompetensi kepemimpinan saat menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin melakukan transformasi terhadap organisasi dengan menyelaraskan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya, menciptakan sebuah budaya organisasi yang mendorong ekspresi gagasan dan gagasan secara bebas, dan memberdayakan individu untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi (Mintzberg, dalam Muhaimin, Suti'ah, & Prabowo, 2009), dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan seperti keterampilan interpersonal, keterampilan membangun kepercayaan, dan keterampilan komunikasi yang efektif. Pemimpin dipaksa untuk cepat membuat keputusan, yang berpotensi menyebabkan kegagalan. Organisasi atau lembaga dapat hancur hanya karena kesalahan kecil (Hallo et al., 2020).

2.1.5 Etika dalam kepemimpinan

Kumpulan prinsip, nilai, atau moral yang memimpin seseorang dan/atau kelompok orang dalam berperilaku disebut etika (Sultoni et al., 2018).

Greenstone (2018) mendefinisikan etika profesi sebagai berikut:

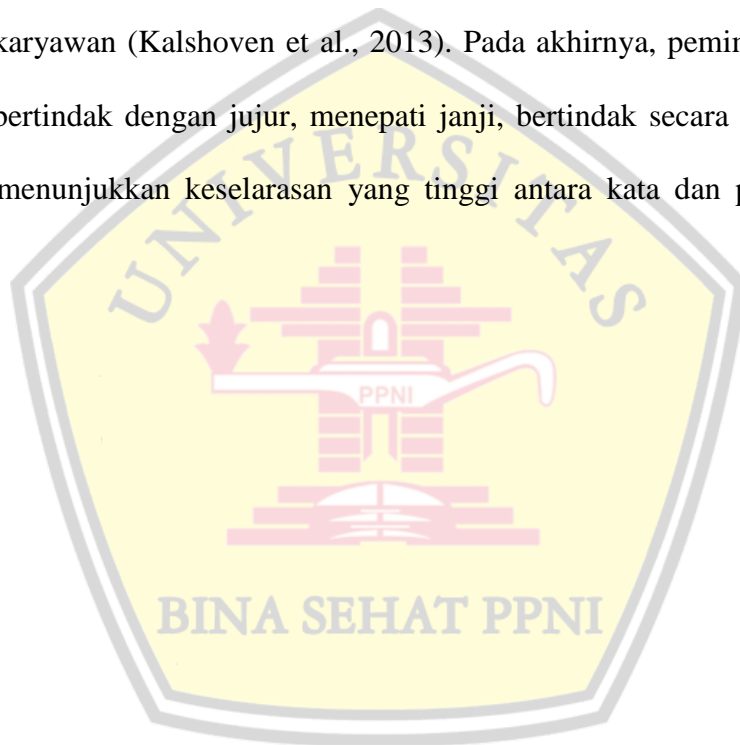
1. kesadaran individu terhadap nilai dan aturan yang berlaku dan telah disetujui;
2. keinginan individu untuk berbicara dengan entitas dalam organisasi;
3. Etika digunakan sebagai standar untuk berinteraksi setiap anggota organisasi.

Untuk menjadi pemimpin yang baik, etika akan menuntut mereka untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan kebiasaan yang tepat dalam hubungan sosial. Etika juga berfungsi sebagai garis moral yang dapat membantu mereka membuat keputusan. Bormasa, MF, dan Sos, S. Frisch dan Huppenbauer (2014) mengatakan etika kepemimpinan adalah aturan atau prinsip yang mengontrol sikap dan perilaku seseorang. Ketika karyawan bekerja di perusahaan, etika kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin dapat memimpin rekan-rekannya dengan mempertahankan prinsip, nilai, dan kebiasaan masyarakat. Dalam situasi seperti ini, etika akan menjadi salah satu komponen yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Pahrudin et al. (2018), kepemimpinan etis dapat didefinisikan sebagai penilaian oleh karyawan terhadap perilaku etis yang berasal dari perilaku pemimpin, dan indikatornya adalah kejujuran.

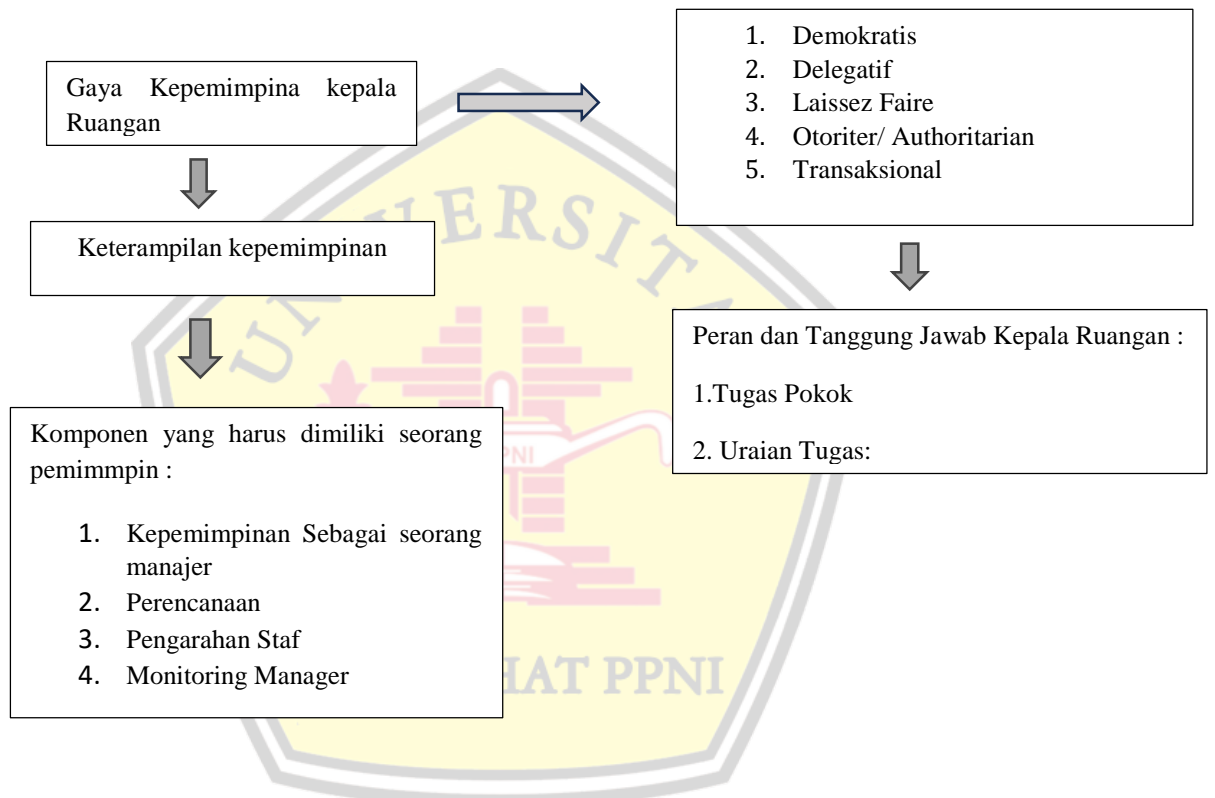
1. keadilan;
2. integritas;
3. sosial
4. dan Fokus pada nilai-nilai.

Dalam struktur tatanan formal organisasi, pemimpin yang dianggap etis juga menunjukkan panduan berperilaku etis dengan mengomunikasikan masalah etika dan menjadi contoh moral dan etika bagi setiap bawahan dan karyawan (Kalshoven et al., 2013). Pada akhirnya, pemimpin yang etis bertindak dengan jujur, menepati janji, bertindak secara konsisten, dan menunjukkan keselarasan yang tinggi antara kata dan perbuatan.



2.2 Kerangka teori

Kerangka teoritis berguna untuk memberikan kerangka dasar teori yang menjadi landasan penelitian sehingga mampu menjawab persoalan secara teoritis. Dari kerangka teoritis kemudian dikembangkan konsep operasionalnya menjadi acuan pemecahan permasalahan di lapangan (Sugiono, 2018).

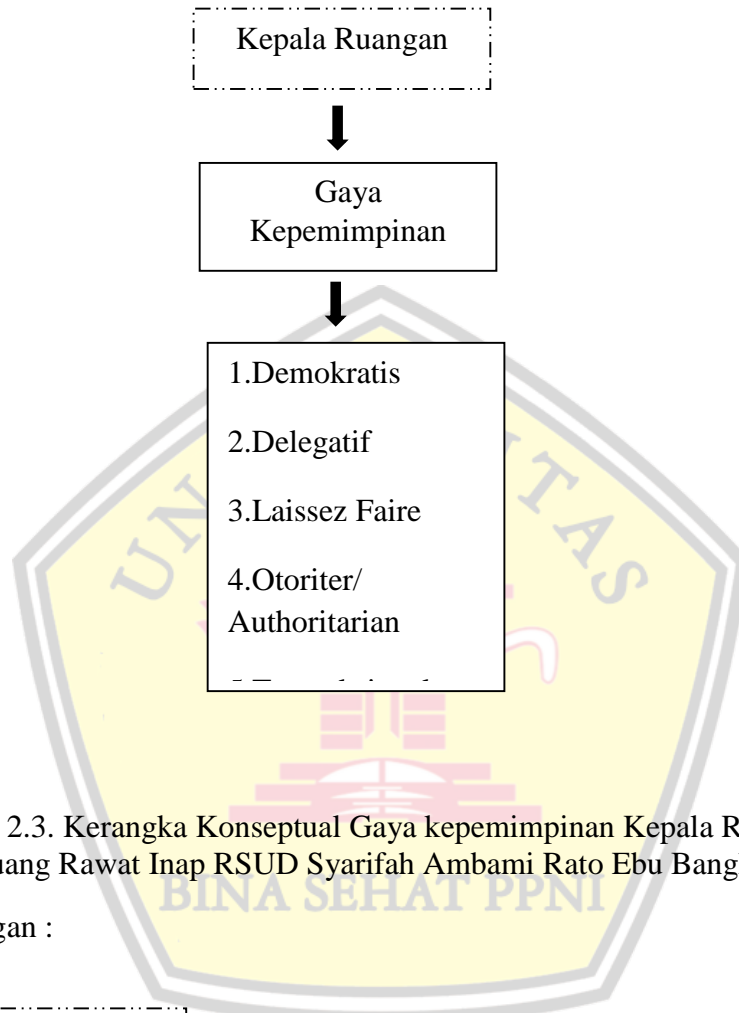


Gambar 0.1 Kerangka Teori Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Di Ruang Rawat Inap RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan (Marquis dan Houston (2000), Gillies (1994))

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2018) adalah sebuah hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di


amati atau di ukur melalui sebuah penelitian. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai instrumen agar dapat menjabarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi



Tabel 2.3. Kerangka Konseptual Gaya kepemimpinan Kepala Ruangan diruang Rawat Inap RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu Bangkalan

Keterangan :

 : Tidak Diteliti

 : Diteliti

Dengan menggunakan kerangka konsep ini, penelitian dapat lebih fokus dan sistematis dalam mengidentifikasi gaya kepemimpinan kepala ruangan yang diterapkan di ruang rawat inap RSUD Syarifah Ambami Rato.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2018).

Berikut adalah hipotesis yang dapat digunakan untuk skripsi dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan di Ruang Rawat Inap":

1. **Hipotesis deskriptif:**

Gaya kepemimpinan Ruangan yang banyak digunakan oleh kepala ruangan di RSUD Syarifah Ambami Rato Ebu adalah Demokratis

Hipotesis Utama (H1) mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan memiliki dampak langsung terhadap perawat, yang dapat diukur melalui indikator-indikator cara kerja perawat dan sistem pengambilan Keputusan.

Hipotesis ini dapat diuji melalui metode penelitian yang sesuai, seperti survei atau analisis data kinerja, untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 0.1 Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Desain Penelitian	Hasil
1	Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Inche Abdoel Moeis Samarinda	Enok Sureskiati.M.Kep, Muhammad Iqbal Ardianto, Bagus Dwi Pamungkas, 2019	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Burnout Perawat	Analitik Dengan Pendekatan Korelasi	Terdapat Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Inche Abdoel Moeis Samarinda
2	Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat	Arisoesman 2019	Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan, Motivasi Kerja Perawat	Kuantitatif Dengan Pendekatan Cross Sectional	Tidak Ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Saki
3	Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mayjen Ha Thalib Kerinci	Reni Trevia , Helmi Arifin, Dewi Eka Putri, 2019	Kinerja Perawat Pelaksana, Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan,	Deskriptif Analitik, Pendekatan Cross Sectional	Terdapat Hubungan Yang Bermakna Antara Gaya Kepemimpinan Demokratik Dan Otokratik Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Mayend Ha Thalib Kabupaten Kerinci.