

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi rumah sakit menurut Undang - undang no 44 tahun 2009 memiliki fungsi sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna. Pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit dilakukan oleh tenaga kesehatan salah satunya keperawatan. Keperawatan adalah tenaga kesehatan yang memiliki kegiatan pemberi asuhan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat baik dalam keadaan sakit maupun sehat (UU no 38 tahun 2014). Pemberian asuhan yang bermutu oleh perawat memerlukan kinerja perawat yang baik. Sehingga manajemen rumah sakit perlu memperhatikan kinerja perawat.

Kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja individu yang sesuai dengan kemampuan dan uraian tugasnya. Menurut Nursalam, (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai etika. Kinerja diartikan juga sebagai usaha dari hasil pekerjaan dalam menjalankan fungsi atau kegiatan selama periode tertentu. Fungsi tersebut terdiri dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan atau lingkungan kerja (*opportunity*) (Robbins, 2015). Kinerja staff menjadi hal yang penting oleh suatu organisasi sehingga perlu peningkatan kinerja secara signifikan untuk hasil pelayanan yang maksimal.

Gambaran kinerja perawat dirumah sakit diteliti oleh Loah & Magari, (2015) menyatakan bahwa kinerja perawat baik sebesar 53.33% dan berkinerja kurang baik

46.67% dalam melaksanakan perawatan pada pasien kardiovaskuler. Kinerja perawat di rawat inap pada rumah sakit umum daerah Batusangkar memiliki kinerja kurang baik sebesar 57.8% (Handayani et al., 2018). Kinerja perawat juga diteliti oleh Mosse, (2020) menyatakan bahwa gambaran kinerja perawat kategori baik (33%), kategori cukup (43%) dan kinerja kategori kurang baik (24%). Hal ini dapat memberikan gambaran yang jelas bahwa kinerja perawat di rumah sakit belum maksimal sehingga akan berdampak pada pelayanan di rumah sakit.

Kinerja perawat di rumah sakit dapat berdampak kepada kejadian yang tidak diharapkan pada pasien. Menurut penelitian Julimar (2018) menyatakan bahwa kejadian jatuh pada pasien erat hubungannya dengan faktor petugas yaitu salah satunya perawat sebesar 75%. Salah satu penyebab flebitis kurang terampilnya perawat saat melakukan pemasangan infus dan tidak mematuhi teknik aseptis selama penusukan dan saat pencampuran obat (Amaliah et al., 2017). Peran perawat dirumah sakit dapat mengendalikan tingkat kejadian infeksi flebitis (Abonda & Wardani, 2018). Kinerja perawat dirumah sakit perlu ditingkatkan untuk mengurangi kejadian yang tidak diharapkan di rumah sakit.

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari variabel individu, variabel organisasi dan psikologi (Gibson, 1997 dalam Nursalam, (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Thulth & Sayej, (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja sebesar 79.2%, dukungan manajer sebesar 72% dan ketersediaan sumber daya sebesar 69.8%. Bawono & Nugraheni (2015) pemberian intensif dan kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan kinerja perawat. Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh motivasi, etos kerja,

lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja (Supriyadi, 2017). Beberapa penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa pentingnya peran organisasi yaitu dukungan manajer atau kepemimpinan serta kepuasan kerja dalam bentuk pemberian intensif dan reward dalam meningkatkan kinerja perawat.

Variabel organisasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja dapat dilihat dari gaya kepemimpinan. Menurut Gillies (1996) dalam (Nursalam, 2016) mengatakan gaya kepemimpinan sebagai bentuk perilaku seorang pemimpin. Beberapa penelitian menggambarkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap (Deniati & Yanti, 2019). Robbins, (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari kepemimpinan karismatik dan transformasional. Burn (1978) dalam Konstantinou & Prezerakos (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari transaksional dan transformasional.

Kepemimpinan transformasional memiliki kelebihan yaitu pemimpin yang visioner, memberikan inspirasi kepada bawahan, menimbulkan minat untuk hal baru, memberikan bimbingan satu persatu kepada bawahan dan lebih suka bekerja dengan kelompok, kerja sedangkan kepemimpinan transaksional memiliki ciri pemimpin yang membuat kesepakatan tentang apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan imbalan yang menjanjikan diperoleh ketika tujuan tercapai dan pemimpin yang memonitor penyimpangan dari standar yang ditetapkan dan mengambil tindakan korektif (Roni Faizal, 2019). Transformasional menggunakan pendekatan motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen dan kesetiaan yang lebih tinggi untuk peningkatan kinerja sedangkan transaksional dengan pendekatan motivasi ekstrinsik sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawan seperti gaji, bonus dan lain-lain (Burhanudin, 2020). Rohyati &

Widiantoro, (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif meningkatkan kinerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional. Kelebihan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kinerja.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki perilaku menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan mereka sendiri dan memiliki pengaruh yang besar terhadap pengikutnya (Robbins, 2015). Menurut Avolio (2011) dalam Alzahrani & Hasan, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yang mempengaruhi yaitu inspiratif, motivasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Perilaku seperti itu memberikan dampak terhadap kepuasan kerja.

Banyak penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Murtiningsih, (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas hidup perawat saat bekerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang hasil akhir meningkatkan kinerja perawat (Suratno et al., 2018).

Penelitian lainnya Saeed Ahmed Abd-Elrhaman (2018) melakukan penelitian tentang pengujian program kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan hasil terdapat peningkatan signifikan secara statistic dalam unsur kinerja perawat setelah mengikuti program kepemimpinan transformasional. Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Indarwati Abdullah (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hidayah & Fadila, (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek positif terhadap kinerja namun efek gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja di mediasi oleh *organization culture*.

Salah satu faktor lainnya mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor psikologi terhadap kinerja. Menurut (Robbins, 2015) menyatakan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif begitu juga sebaliknya seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Sehingga dalam peningkatan kinerja individu kepuasan kerja berperan penting.

Penelitian tentang hubungan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja berkembang dalam dunia kesehatan. Platis et al., (2015) kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja. Lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Saleh et al., 2016). Menurut Al-Banna, (2018) menyatakan bahwa ada korelasi positif yang kuat antara kepuasan kerja perawat dan prestasi kerja mereka di rumah sakit selama memberikan perawatan kesehatan. Penelitian lainnya juga mengatakan ditemukan hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dan kinerja di pelayanan kesehatan (Ali & Qun, 2019). Kousar et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat mengarah pada kebaikan kinerja yang akan membuat sistem perawatan kesehatan akan lebih berkembang. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat menggambarkan peran kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Namun ada hal lain yang juga mempengaruhi yaitu dari variabel organisasi itu sendiri.

Berdasarkan studi pendahuluan, RSUD Arosuka Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Solok yang telah berdiri sejak tanggal 2 Mei 2007 dan ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kabupaten Solok Nomor 11 Tahun 2007. Sebagai ujung tombak untuk meningkatkan kesehatan seluruh masyarakat Kabupaten Solok, Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka dilengkapi dengan 91 (sembilan puluh satu) tempat tidur serta peralatan medis lainnya yang sangat menunjang untuk melaksanakan Pelayanan Medis dan Non Medis, Asuhan Keperawatan, Rujukan, Pendidikan dan Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan, serta menyelenggarakan Administrasi Umum dan Keuangan.

Gambaran kinerja perawat juga dilihat dari kepuasan pasien terhadap pelayanan yaitu dalam kategori cukup dan baik sebanyak 78.25%. Penilaian kinerja pernah dilakukan rumah sakit pada tahun 2018 yang menunjukkan hasil rata-rata kinerja perawat 86% dalam kategori baik. Namun setelah itu selama kurun waktu dua tahun tidak pernah dilakukan pengukuran. Faktor yang mempengaruhi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit namun peneliti memilih faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi di rumah sakit.

Hasil wawancara dengan lima orang perawat pelaksana mengatakan bahwa kepala ruangnya belum banyak melibatkan perawat pelaksana dalam pengambilan keputusan, dan kepala ruangan cenderung lebih mengikuti kebijakan yang ada tanpa ada inovasi untuk pelayanan di ruangan. Sedangkan perawat sendiri mengatakan bahwa tentang kepuasan kerja di rumah sakit belum pernah dilakukan pengukuran dan pelatihan tentang kepemimpinan untuk kepala ruangan belum pernah dilakukan. Sehingga peneliti ingin

melakukan penelitian tentang hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arosuka.

## **B. Rumusan Masalah**

Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang bermutu dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan kepemimpinan. Sehingga penelitian ini melihat hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum daerah Arosuka

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Arosuka.

### **2. Tujuan Khusus**

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a) Diketuainya distribusi frekuensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan di RSUD Arosuka
- b) Diketuainya distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka
- c) Diketuainya distribusi frekuensi kinerja perawat di RSUD Arosuka
- d) Diketuainya hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah arosuka.
- e) Diketuainya hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah arosuka.

## **D. Manfaat**

### **1. Bagi Pelayanan Rumah Sakit**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi pihak manajemen rumah sakit tentang dampak besar pengaruh kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala ruangan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Sehingga dapat membantu membuat kebijakan pengenalan kepemimpinan transformasional kepada kepala ruangan untuk tercipta pelayanan yang bermutu.

### **2. Bagi Pendidikan Keperawatan**

Penelitian ini memberikan wawasan kepada mahasiswa keperawatan sebagai generasi perawat yang akan bekerja di rumah sakit tentang kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat. Sehingga pendidikan keperawatan dapat memasukkan materi kepemimpinan transformasional di kurikulum mata ajar.

### **3. Bagi Penelitian Keperawatan**

Penelitian ini dapat memberikan gambaran perkembangan penelitian keperawatan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Sehingga penelitian ini dapat dikembangkan ke metode yang mendalam lagi untuk mengkaji kinerja perawat.