

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era kekuasaan saat ini gaya kepemimpinan seseorang akan disorot oleh khalayak ramai, ditambah dengan media masa yang semakin berkembang memudahkan informasi jika ada ketidakwajaran dari pemimpin tersebut. Begitu juga dengan pemimpin kepala ruang sebuah rumah sakit. Penelitian di sebuah rumah sakit di Taiwan, seorang kepala ruang hanya pasrah dengan nasib bawahannya atas kebijakan oteriter yang dibuat direktur rumah sakit yang bertindak semaunya kepada perawat. Hal ini membuat para bawahannya stress, mereka mengabaikan tugasnya bahkan banyak yang mengundurkan diri dari pekerjaanya (diakses tanggal 6 januari 2012,

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.13652702.2011.03815.x/pdf>).

Hal tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan yang kurang cocok diterapkan seorang pemimpin kepada bawahannya.

Seharusnya sebuah rumah sakit memperhatikan profesi keperawatan. Hal ini berhubungan dengan tugas perawat yang bersentuhan langsung dengan pasien. Kinerja yang dinilai oleh pasien yaitu profesi keperawatan. Bagi rumah sakit yang bergerak dibidang pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja perawat, maka rumah sakit tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja perawatnya. Salah satu pendekatan

dalam upaya meningkatkan kinerja perawat tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang tepat.

Gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kinerja, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan dapat diartikan juga sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2009).

Firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Shaad (38): ayat 26 seorang pemimpin senantiasa untuk selalu mengambil keputusan dan bertindak secara benar, tidak ceroboh, tidak menurutkan hawa nafsu.

يٰۤاٰدٰمُ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَظِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا كُفَرُوْۤا

يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

*26. Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.*

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Gibson tahun 1997 cit Wahyuni (2007). Suatu output yang dihasilkan oleh seorang bawahan

tergantung apa yang diberikan pemimpin kepada mereka. Jadi, gaya yang dipakai seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja bawahannya.

Penelitian Shea, Christine M. (1999) yang berjudul : *The Effect of Leadership Style on Performance Improvement on a Manufacturing Task*, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Memberikan kontribusi yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Yammarino et.al. (1993) membuktikan kepemimpinan transformasional memiliki bobot pengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian Lowe, Kroeck, dan Sivasubramaniam 1996 didalam Yulk (2009) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi lebih kuat dan lebih konsisten dengan efektivitas daripada dengan gaya kepemimpinan transaksional. Bass 1985, juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional itu berbeda walaupun sama-sama eksklusifnya. Gaya kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional, tetapi pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi dari kedua jenis gaya kepemimpinan tersebut.

Beberapa studi penelitian survey, hasil pengembangan dari kuesioner kepemimpinan yang dilakukan oleh Ohio State University dan versi termodifikasi dengan hasil bahwa para bawahan merasa lebih puas

dan memiliki kinerja yang lebih jika memiliki pemimpin yang membuat struktur (Yulk, 2009). Pemimpin disini mampu bekerja dengan kepada para bawahannya, sehingga bawahannya merasa diperhatikan oleh pemimpin. Sejalan dengan penelitian Nurmawilis, 2008 membuktikan bahwa : *pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Rokan Hulu Provinsi Riau*, yang menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Rokan Hulu. Dan variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan memprakarsai struktur dengan  $B= 0,594$ . Artinya dalam penelitian tersebut adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perawat.

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan yang merupakan rumah sakit tipe C dan sedang berkembang. Sejak februari 2008 rumah sakit ini telah mendapatkan sertifikat standar ISO 9001:2000 yang merupakan sebuah standar sistem manajemen kualitas yang berfokus pada proses dan pelanggan. Jumlah tempat tidur dirumah sakit ini sebanyak 104. Persepsi pasien mengenai mutu asuhan keperawatan (instrumen B) di PKU Bantul Yogyakarta bulan juni 2010 di ruang rawat inap Ar-Rahmah dengan persentase 51,59%, di ruang rawat inap An-Nisa dengan persentase 65,87%, di ruang rawat inap Al-Kahfi 65,00% dan di ruang rawat inap Al-A'raf 66,00%. Hal ini menunjukkan kinerja perawat masih perlu

ditingkatkan karena kepuasan pasien tergantung dari kinerja perawat yang 24 jam slalu disamping pasien. Disinilah peran dari kepala ruang sebagai pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja perawat.

Burns 1978 didalam Marquis & Huston (2003) mengemukakan gaya kepemimpinan itu terdiri dari tranformasional dan transaksional. Gaya yang dikembangkan seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu faktor yang pertama, bersumber pada dirinya sendiri sebagai pemimpin, kedua, bersumber pada kelompok yang dipimpin, dan yang ketiga, tergantung pada situasi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perawat dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah konflik, pengambilan keputusan, supervisi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan (Swansburg, 2000).

Ketika diterapkannya gaya kepemimpinan yang tepat, hal tersebut akan meningkatkan kinerja perawat. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan untuk meningkatkan kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini yaitu :

“Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan

transaksional kepala ruang terhadap peningkatan kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta?"

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional kepala ruang terhadap peningkatan kinerja perawat pelaksana di instalasi rawat inap PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala ruang terhadap peningkatan kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.
- b. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan kepala ruang terhadap peningkatan kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.
- c. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang diterapkan kepala ruang terhadap peningkatan kinerja perawat di PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi ilmu keperawatan serta untuk meningkatkan

pelayanan keperawatan terutama yang berhubungan dengan kinerja perawat.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang gaya kepemimpinan yang ada di Rumah Sakit, memberi masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul untuk meningkatkan kinerja perawatnya dengan pendekatan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

### b. Untuk perawat di Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang model kepemimpinan (transformasional dan transaksional) yang dapat meningkatkan kinerja perawat, yang nantinya dapat diaplikasikan oleh pemimpin (kepala ruangan) dalam meningkatkan kinerja perawat.

### c. Peneliti lain

Bagi peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan tambahan pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang dimensi-dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

### **E. Penelitian Terkait**

1. Mariam (2009). Tesis dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (persero), responden yang digunakan sebanyak 115 karyawan, menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada desain penelitian dimana peneliti menggunakan *Cross Sectional*.
2. Fauzi (2010), tesis dengan judul Hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Roemni Muhammadiyah Semarang. Penelitian tersebut menggunakan kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan positif bermakna antara gaya kepemimpinan dan



motivasi terhadap kepuasan kerja ( $p=0,000$ , adjusted  $R^2=0,449$ ). Terdapat hubungan positif yang bermakna antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ( $p=0,0013$ ,  $R=0,191$ ). Terdapat hubungan positif yang bermakna antara motivasi terhadap kepuasan kerja ( $p=0,000$ ,  $R=0,469$ ). Motivasi lebih berpengaruh ( $R^2=0,22$ ) terhadap kepuasan kerja daripada penerapan gaya kepemimpinan. Perbedaannya, penelitian tersebut berfokus pada gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat.

3. Somantri (2006), penelitian gabungan dengan judul hubungan persepsi perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan dan tipe kepribadian kepala ruang yang dipersepsikan perawat pelaksana dengan kepuasan kerja di RS TNI AU TK II "Dr. Salamun". Penelitian tersebut menggunakan desain deskriptif korelasi. Hasil analisis didapat bahwa perawat pelaksana sebagian besar mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruang sebagai demokratis dan kepribadian tipe B. Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja aspek imbalan ( $p=0,009$ ). adanya hubungan antara tipe kepribadian dengan kepuasan kerja aspek pekerjaan ( $p=0,025$ ), kepuasan kerja aspek imbalan ( $p=0,017$ ) dan kepuasan kerja aspek rekan kerja ( $p=0,044$ ). Perbedaannya pada variabel bebas. dan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada tipe