

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam memenuhi kebutuhannya akan membentuk suatu kelompok yang disebut organisasi. Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan. Dalam sebuah organisasi, perilaku individu dan pemimpin memiliki peranan penting untuk keberhasilan mencapai tujuan organisasi (Putra, 2015; Utaminingsih, 2014).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dua arah, dua pihak yaitu satu pihak harus mengetahui cara memimpin dan pihak lain mengikuti. Dari proses dua arah ini pemimpin menunjukkan suatu perilaku yang mengarahkan dan mengkoordinasikan aktifitas dari yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan.

Namun setiap pihak merupakan pemimpin dan pengikut pada waktu bersamaan dan masing-masing pihak memiliki tanggung jawab. Pemimpin merupakan agen perubahan, bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya (Gibson et al., 2009; Sfantou et al., 2017).

Kepemimpinan juga melibatkan proses yang mempengaruhi antar individu. Proses itu kemudian memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan (Sweeney and McFarlin, 2002). Pemimpin yang efektif dapat bertanggung jawab memimpin anggotanya menjalankan kinerja dan kualitas yang baik (Iqbal *et al*, 2015). Pemimpin dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan mempengaruhi faktor-faktor kinerja. Salah satu bentuk pengaruhnya yaitu penggunaan perilaku kepemimpinan tertentu dalam interaksi dengan bawahan, rekan kerja, dan pihak luar. Pengaruh kedua melibatkan keputusan tentang program dan sistem manajemen, dan struktur organisasi. Serta

pengaruh ketiga melibatkan keputusan tentang strategi bersaing untuk organisasi. Ketiga bentuk pengaruh tersebut harus digunakan bersama secara konsisten untuk strategi kepemimpinan yang efektif (Yukl, 2008). Tipe kepemimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi keefektifan ataupun kinerja organisasi (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2012). Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, beberapa hal yang umum yaitu transformasional, transaksional, autokratik, laissez-faire, task-oriented, dan relationship-oriented (Sfantou et al, 2017).

Gaya kepemimpinan secara umum dapat dikategorikan sebagai fokus pada hubungan manusia atau penyelesaian tugas. Kepemimpinan berfokus pada orang dan hubungan, seperti kepemimpinan transformasional yang memaksimalkan potensi pengikut melalui dorongan inovasi, kreativitas, dan stimulasi intelektual. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengubah dan memotivasi pengikut untuk bekerja melebihi kepentingan pribadi dengan mengubah moral, cita-cita, minat dan nilai

masing-masing untuk hasil yang terbaik bagi organisasi (Avolio et al., 2009; Pieterse et al., 2010). Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada pendekatan manajemen kontingensi dengan imbalan dan manajemen pengecualian dengan memantau kinerja dan melakukan perbaikan ketika terjadi masalah (Pieterse et al., 2010; Smith, 2015). Sedangkan teori kepemimpinan lainnya yaitu kepemimpinan otentik menunjukkan bahwa pemimpin menggambarkan pada pengalaman hidup mereka, perspektif moral yang sehat, dan iklim organisasi yang mendukung untuk menghasilkan kesadaran diri yang lebih. Pola perilaku pemimpin otentik yaitu transparan dan etis yang dapat mendorong keterbukaan dalam berbagi informasi yang dibutuhkan untuk mengambil sebuah keputusan (Avolio et al., 2009; Avolio and Gardner, 2005). Berbagai gaya kepemimpinan tersebut diterapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sfantou et al., 2017).

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan

organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Mangkunegara, 2017). Kinerja memiliki hubungan dengan kesuksesan organisasi, hal ini lebih dari sekedar satu orang melakukan pekerjaannya dengan baik karena menginginkannya tapi kinerja merupakan perilaku organisasi (Cummings et al., 2018). Rumah Sakit merupakan organisasi yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Adanya sistem dalam pelayanan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan baik secara fisik, psikologis, dan derajat kesehatan masyarakat serta menciptakan lingkungan yang dapat meningkatkan kualitas petugas kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan (Talasaz et al., 2014).

Salah satu yang memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yaitu pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan yang harus didasari dengan ilmu dan

kemampuan (Permenkes, 2019). Organisasi pelayanan kesehatan semakin bergantung pada profesi keperawatan untuk memberikan kepemimpinan yang efektif dalam berbagai pengaturan pelayanan kesehatan yang dinamis dan kompleks (Cummings et al., 2018). Kinerja perawat dalam sistem perawatan kesehatan saat ini berfokus pada kualitas perawatan, yang sebagian besar diukur berdasarkan hasil yang diterima pasien dan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dari perawat (Germain and Cummings, 2010). Pada beberapa penelitian didapatkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap perawat (Habib et al., 2020; Lai et al., 2020; Phinari and Bernarto, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan 'Aini dan Sosilo (2014), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan searah dengan kinerja perawat sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang baik pula. Selain gaya kepemimpinan, keterikatan kerja merupakan salah satu

elemen yang mendukung dan dapat meningkatkan kinerja organisasi (Kim et al., 2013).

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang keterikatan kerja. Keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat kerja yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi. Semangat mengacu pada kesukarelaan untuk berusaha melakukan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada keterlibatan penuh dalam bekerja, absorpsi berhubungan dengan memiliki konsentrasi penuh dan tenggelam dalam pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). Bakker et al., (2008) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan positif, memuaskan dan afektif terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang terikat dengan pekerjaannya ia akan meningkatkan kinerja dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang terikat yaitu semangat, berdedikasi dan absorbs dalam pekerjaannya. Untuk itu keterikatan kerja perlu perhatian lebih untuk dipelajari serta

keterikatan memiliki hubungan erat dengan kinerja dalam organisasi (Bakker and Demerouti, 2008).

Keterikatan karyawan dapat ditingkatkan dimulai dari pengaruh seorang pemimpin. Untuk itulah dalam meningkatkan pelayanan kesehatan diperlukan peran seorang pemimpin (King and Drake, 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Babcock-Roberson and Strickland, 2010; García-Sierra et al., 2016; Hartog and Belschak, 2012; Xu and Thomas, 2011). Penelitian yang dilakukan Breevaart et al., (2014) gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menjadi bersemangat, dedikasi dan terabsorpsi dalam pekerjaannya. Menurut Xu and Thomas (2011), bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh dengan keterikatan kerja, serta keterikatan kerja dapat berhubungan dengan kinerja organisasi. Perawat yang memiliki keterikatan tinggi, dapat meningkatkan

keefektifannya dan *burnout* yang rendah serta berdampak pada pelayanan (García-Sierra et al., 2016).

Dalam pelayanan di Rumah Sakit, perawat memiliki peranan penting yang dapat mempengaruhi tujuan dari Rumah Sakit. Untuk mencapai hal tersebut, kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mengelola sumberdaya manusia di rumah sakit secara efisien. Beberapa penelitian sudah membahas tentang hubungan kepemimpinan dengan keterikatan kerja ataupun kinerja. Untuk itu peneliti melakukan *literature* review ini untuk mengetahui berbagai kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja perawat terutama di Rumah Sakit. Untuk itu peneliti ingin mengidentifikasi dan mensintesis penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja pada perawat di Rumah Sakit.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka pertanyaan pada penelitian ini adalah

“Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja pada perawat di rumah sakit?”

C. Tujuan Penelitian

1) Tujuan umum

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit.

2) Tujuan khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis beberapa gaya kepemimpinan dalam meningkatkan keterikatan kerja pada perawat
- b. Mengetahui dan menganalisis beberapa gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pada perawat
- c. Mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja perawat

- d. Mengetahui dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan bagi penulis tentang ilmu administrasi rumah sakit terutama tentang gaya kepemimpinan, keterikatan kerja dan kinerja perawat.

b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi rumah sakit yang meliputi gaya kepemimpinan perawat dalam meningkatkan keterikatan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit, serta diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.