

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompleksitas sistem kesehatan saat ini menantang rumah sakit untuk menyediakan pelayanan yang aman, berorientasi pasien, dan *cost-effective* (DiNapoli et al., 2016a). Kompetensi dan kepemimpinan pengelola rumah sakit menentukan kemajuan dan masa depan rumah sakit. Dalam hal ini, pemimpin suatu fasilitas kesehatan seperti rumah sakit sudah seharusnya memiliki sistem dan gaya kepemimpinan yang sesuai. Rumah sakit harus didefinisikan sebagai organisasi dengan kerangka kepemimpinan baru untuk desentralisasi dan perbaikan, dan harus mencari integrasi yang lebih besar dari berbagai dokter dan manajer ke dalam perawatan pasien dan sistem kesehatan masyarakat (Aini, 2018a). Rumah sakit, sebagai organisasi yang kompleks, terdiri dari orang-orang dari berbagai profesi, sehingga masalah yang muncul di sana tidak jarang terjadi, melainkan ciri dari sebuah rumah sakit. Rumah Sakit adalah sistem perawatan kesehatan yang komprehensif dan holistik yang mencakup promosi, pencegahan, dan pengobatan (Aini, 2018b). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam organisasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan benar untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan tanggung jawab anggota kelompok. Kepemimpinan juga merupakan perilaku yang mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan. (Aini, 2020)

Kepemimpinan memiliki variasi dalam pengertian oleh karena kompleksitasnya dan perbedaan konteks mulai dari bisnis sampai dengan politik dan organisasi. Konsep dan definisi kepemimpinan dan gaya mungkin berbeda dari satu orang, atau situasi, ke yang lain. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan atau memperlambat kepentingan dan komitmen individu dalam organisasi. Daft (2014) dalam (Brahim et

al., 2015) menyatakan bahwa : Kepemimpinan adalah ‘proses mempengaruhi orang untuk memungkinkan pencapaian tujuan yang relevan’.

Selama ini, beberapa model kepemimpinan telah muncul, teori kepemimpinan yang ternama seperti teori *relationship, behavior, participation, management, situations, contingency, trait* dan *the great man*. Seperti teori kepemimpinan, terdapat juga beberapa gaya kepemimpinan yang telah sering dipraktekkan seperti *transactional leadership, charismatic leadership, task oriented leadership, people oriented leadership, servant leadership, autocratic leadership, democratic leadership, laissez-faire leadership*, dan *transformational leadership*. (Brahim et al., 2015)

Teori gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional adalah teori kepemimpinan yang paling banyak dikenal. Gaya kepemimpinan transaksional melihat berdasarkan pada transaksi antara pemimpin dan pengikutnya. Berdasarkan gaya kepemimpinan transaksional, hubungan antar manusia bukan apa-apa kecuali hanya sebuah rantai transaksi (Sultana, 2015). Seperti yang awalnya dijelaskan oleh Burns, para pemimpin transaksional mengharapkan pengikut mereka dan menganggap mereka dengan menjalin hubungan erat dengan adanya ikatan antara usaha dan imbalan. Kekuasaan diberikan kepada pemimpin untuk mengevaluasi, memperbaiki dan melatih bawahan ketika kinerja perlu ditingkatkan dan untuk menghargai sebuah keberhasilan ketika hasil yang ditargetkan tercapai. (Brahim et al., 2015)

Berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada prinsip moral, kerjasama, dan komunitas bersama-sama bersatu dalam hak istimewa etika manusia. Seperti yang didefinisikan oleh Bass, tujuan pemimpin transformasional adalah untuk memberdayakan pengikut mereka dan mendorong mereka untuk ‘melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan untuk dilakukan’. Pemimpin transformasional memotivasi pengikut untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi, untuk mengerahkan upaya yang lebih besar, dan untuk menunjukkan lebih banyak komitmen. Bass mengidentifikasi tiga proses kepemimpinan utama untuk mencapai berbagai hasil, seperti: (1) meningkatkan kesadaran pengikut tentang pentingnya dan nilai tujuan yang ditunjuk dan sarana untuk mencapainya; (2)

mendorong para pengikut untuk mengatasi kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuannya; dan (3) memenuhi permintaan capaian yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memberikan dorongan dan dukungan kepada pengikut; membantu perkembangan mereka dengan mempromosikan peluang pertumbuhan, dan menunjukkan kepercayaan dan penghormatan kepada mereka sebagai individu. Mereka membangun kepercayaan diri dan meningkatkan pengembangan pribadi (Brahim et al., 2015). Pemimpin dapat mempengaruhi kinerja organisasi, tergantung bagaimana pemimpin melakukan aktivitas kepemimpinan dalam organisasi. Dengan sistem kepemimpinan yang tepat, dapat membubarkan perusahaan yang bangkrut atau menunggu waktu berhenti beroperasi untuk memulihkan dan meningkatkan kinerjanya. (Aini, 2020)

Menurut Yukl dalam (Soegiarto & Siwalankerto, 2016) ada empat poin kunci yang terdapat didalam kepemimpinan transformasional, yakni pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, serta stimulasi intelektual. Pertama, pengaruh ideal (Idealized Influence) adalah sejauh mana pemimpin berperilaku dalam cara-cara mengagumkan dan menampilkan keyakinan dan mengambil berdiri yang menyebabkan pengikut untuk mengidentifikasi dengan pemimpin yang memiliki seperangkat nilai yang jelas dan bertindak sebagai panutan bagi para pengikut. Kedua adalah pertimbangan individual (Individualized Consideration), yakni sejauh mana pemimpin memenuhi kebutuhan masing-masing individu dan bertindak sebagai mentor atau pelatih dan memberikan rasa hormat kepada dan apresiasi kontribusi individu kepada tim. Ini memenuhi dan meningkatkan kebutuhan masing-masing anggota tim untuk pemenuhan diri, dan nilai diri-dan dengan demikian mengilhami pengikut untuk prestasi lebih lanjut dan pertumbuhan mereka kedepan. Ketiga adalah motivasi inspirasional (Inspirational Motivation). Merupakan sejauh mana pemimpin mengartikulasikan visi yang menarik bagi dan mengilhami para pengikut dengan optimisme tentang tujuan masa depan, dan menawarkan makna untuk tugas saat ini di tangan mereka. Terakhir ialah stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation). Adalah sejauh mana pemimpin menantang sebuah asumsi, merangsang dan mendorong

keaktivitas pengikut dengan menyediakan kerangka bagi pengikut untuk melihat bagaimana mereka terhubung [untuk pemimpin, organisasi, satu sama lain, dan tujuan] mereka dapat secara kreatif mengatasi setiap rintangan di misi tersebut.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa perawat yang melihat lingkungan pekerjaan mereka sebagai sebuah penguatan atau pemberdayaan, memiliki peningkatan kinerja yang lebih baik. Sehingga, kepuasan pasien juga menjadi meningkat, menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih tinggi, memiliki *output* pasien yang lebih baik, dan lebih terhubung (DiNapoli et al., 2016a). Viswesvaran et al. dalam (Soegiarto & Siwalankerto, 2016) mengatakan bahwa terdapat dimensi untuk menilai kinerja karyawan, dalam hal ini perawat, yakni : *Productivity/Quantity, Quality, Interpersonal Competence, Effort, Job Knowledge, Compliance with authority*.

Kepuasan kerja atau karir didefinisikan sebagai orientasi emosi positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Price, 2001). Kepuasan karir termasuk dukungan dari pemimpin atau supervisor, pengakuan dan apresiasi untuk kontribusi, komunikasi, hubungan antar karyawan, suasana pekerjaan, produktivitas dan efektivitas karyawan (Cicolini, Comparcini, & Simonetti, 2014). Hubungan positif antara pemberdayaan di lingkungan kerja dan kepuasan karir perawat telah didukung oleh beberapa penelitian (Cicolini, Comparcini, & Simonetti, 2014). (Bawafaa, Wong, & Laschinger, 2015) Laschinger meneliti kepuasan karir dan perubahan niat dari 342 perawat yang baru saja lulus dan 2 tahun berada pada lingkungan kerja pertama mereka, dan menemukan bahwa 31%-60% variasi kerja, kepuasan karir, dan perubahan niat dikarenakan faktor pemberdayaan struktural (Bawafaa, Wong, & Laschinger, 2015).

Pengukuran kinerja karyawan menurut Darma mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi. Sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan yang diharapkan. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan

juga hasil. Faktor kinerja yang terakhir menurut Darma ialah ketepatan waktu. Yaitu apakah suatu pekerjaan yang ditugaskan telah sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan. (Spence Laschinger & Fida, 2015)

World Health Organization (WHO) telah mengidentifikasi perawat sebagai kunci kesehatan sumber daya manusia dan telah menggaris bawahi kebutuhan untuk menguatkan tenaga kerja perawat supaya meningkatkan keluaran kesehatan di seluruh dunia. Buchan and Aiken menyatakan bahwa komponen kunci strategis yang efektif yang dialamatkan kepada tenaga kerja perawat adalah fokus kepada motivasi perawat untuk tinggal di lingkungan pekerjaan mereka. (Spence Laschinger et al., 2014)

Berdasarkan masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan tinjauan literatur pada topik ini.

B. Pertanyaan Review

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka pertanyaan review menggunakan PICO adalah sebagai berikut:

Apakah gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat rumah sakit?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum : *Scoping review* ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat rumah sakit.

Tujuan Khusus :

1. Mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat rumah sakit
2. Mengetahui kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan transformasional
3. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas di atas, maka kegunaan *scoping review* ini ialah

1. Manfaat teoritis, yakni dapat memperkaya studi tentang manajemen rumah sakit, khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja.
2. Manfaat praktis, yaitu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan yang berarti bagi manajemen rumah sakit tentang gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja perawatnya.
3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.