

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang terdapat di dalam institusi pelayanan kesehatan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Pemberdayaan sumber daya manusia didalam institusi pelayanan kesehatan harus diarahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan institusi dapat tercapai dengan baik. Peran kepemimpinan dalam suatu institusi sangat menentukan keberhasilan suatu institusi. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai khususnya perawat pelaksana agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan dan memberikan motivasi terhadap perawat tersebut (Pambudi dkk, 2016).

Sistem kesehatan secara global terus berubah, kompleks dan bergolak. Iklim seperti ini ditandai oleh lingkungan kerja yang dibatasi biaya dan waktu, kekurangan pekerja layanan kesehatan, peningkatan pengetahuan pasien, pencarian bukti dan praktik terbaik, dan tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin di bidang kesehatan harus memiliki strategi inovatif untuk memotivasi anggota staf untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan pasien dan untuk memperbaiki kinerja organisasi dan staf (Casida & Pinto-Zipp, 2008 ; Jordan *et al*, 2015).

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional, Burns dalam (Supriyanto, 2015). Unsur yang penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana adalah pemimpin mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan perawat dengan motivasi kerja

yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka (Pambudi dkk, 2016).

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Hater & Bass, 1988 ; Sulistiyani dkk, 2016).

Dalam data Kementerian Kesehatan, pada akhir tahun 2013, jumlah perawat di Indonesia adalah 220.575 jiwa. Disampaikan Cholil staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta (UNS) dalam disertasi berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan pada Supervisor dan Perilaku Ideal Kewargaan Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Perawat', Cholil menyebutkan penampilan perilaku ideal perawat yang memberikan kontribusi positif bagi rumah sakit perlu dipupuk dengan semakin membumikan kepercayaan perawat terhadap perilaku pemimpin yang transformasional. Hal tersebut dilakukan sebagai pemikat berkembangnya perilaku ideal karyawan, terutama melalui penampilan keunggulan pelayanan yang berkualitas jelasnya (Humas UGM/Ika, 2011).

Menurut Bass dan Avolio dalam (Wahjono, 2010 ; Malvika, 2017) mengistilahkan kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek, yang meliputi (1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), dimana pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai – nilai dan keyakinan. (2) Motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), dimana pemimpin mampu menimbulkan inspirasi bawahannya. (3) Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dimana pemimpin mendorong bawahannya untuk memikirkan kembali cara kerja mereka. (4) Pertimbangan

individual (*individualized consideration*), dimana pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai seorang pribadi yang utuh dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing – masing.

Berdasarkan hasil penelitian Savitri (2014) yang telah dilakukan pada perawat di Instalasi Rawat Inap II Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang diketahui bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 51,6% pada motivasi kerja. Maka, pada perkembangan industri, teknologi dan insitusi membutuhkan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk menciptakan motivasi kerja dalam mencapai kesuksesan. Dalam penelitian lain dari Wisobroto & Prihatsanti (2017) disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif penilaian perawat terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan sumbangan efektif sebesar 64,3% pada keterikatan kerja.

Banyak ahli berpendapat hanya uang yang dapat memotivasi orang-orang untuk bekerja, namun demikian situasi dan kondisi kerja, gaya kepemimpinan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri individu itu juga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Kepemimpinan transformasional bisa dideskripsikan sebagai seseorang yang memotivasi mereka untuk bekerja pada tujuan yang sulit dan pada kepentingan yang mendesak. Maka, kepemimpinan transformasional bisa digunakan dalam sebuah institusi salah satunya adalah dibidang kesehatan, hal ini sering terkait dalam ruang lingkup rumah sakit dengan melibatkan kompetensi perawatnya (Handoko,1991 ; Savitri, 2014).

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan agar dapat tetap "survive" harus memiliki sistem manajemen pelayanan terbaik sesuai dengan tuntutan kebutuhan dari masyarakat. Semua aktivitas rumah sakit berlangsung dengan baik apabila mendapat dukungan dari seluruh anggota organisasi. Motivasi kerja dari anggota organisasi merupakan aspek penting bagi setiap orang yang berkepentingan dengan keberhasilan organisasi (Zakariya, 2002 ; Patintingan dkk, 2013).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 372/MENKES/IV/2008, pada tanggal 15 April 2008 resmi menjadi Rumah Sakit Umum Daerah kelas B non pendidikan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dengan wawancara terstruktur kepada 6 orang perawat pelaksana mengenai kepemimpinan kepala ruangnya, 2 orang menyatakan kepala ruangnya memiliki 3 aspek kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, dan *Individual Consideration*, 2 orang lainnya juga menyatakan ada 3 aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangnya yaitu *Idealized Influence*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration*, 1 orang menyatakan kepala ruangnya memiliki 2 aspek kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence* dan *Individual Consideration*, sedangkan 1 orang lainnya juga menyatakan kepala ruangnya memiliki 2 aspek kepemimpinan transformasional yaitu *Inspirational Motivation* dan *Individual Consideration*. Selanjutnya dari wawancara tersebut juga didapatkan hasil bahwa diantara 6 orang perawat pelaksana tersebut, 5 orang menganggap aspek kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala ruangnya berpengaruh terhadap motivasi kerjanya di Rumah sakit, sedangkan 1 orang menganggap hal tersebut tidak berpengaruh terhadap motivasi kerjanya karena menurutnya yang bisa memberikan motivasi adalah dirinya sendiri dan keluarganya.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Menurut Hater & Bass (1988) dalam Wahyudi, 2001 menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya (Sulistiyani dkk, 2016). Dari uraian di atas maka peneliti terdorong untuk meneliti dan mengangkat judul “Hubungan Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian ini dengan merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah ada hubungan aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

1.3.2.2 Mengidentifikasi motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

1.3.2.3 Menganalisis hubungan aspek kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Rumah Sakit

Memberikan masukan dan sumber informasi bagi pengelola rumah sakit sebagai dasar strategi dalam peningkatan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

1.4.2 Bagi Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam memperkaya ilmu mengenai pelaksanaan manajemen kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

1.4.3 Bagi Keperawatan

Diharapkan dapat menjadi acuan pelaksanaan manajemen keperawatan khususnya kepemimpinan bagi kepala ruangan dan perawat pelaksana agar dapat memperbaiki cara dalam memimpin untuk meningkatkan motivasi kerja bawahannya.

1.4.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.

1.5 Penelitian Terkait

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (Irna) II RSUD Dr. Saiful Anwar Malang	Ayu Dewiati Savitri	2014	Ada pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi kerja.
2.	<i>Achieving excellence in private intensive care units: The effect of transformational leadership and organisational culture on organisational change outcomes</i>	Portia J. Jordan, Amanda Werner, Danie Venter	2015	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi positif terbukti di unit perawatan intensif swasta. Ada korelasi positif dan kuat antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan perubahan organisasi.
3.	Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang	Satio Wisobroto, Unika Prihatsanti	2017	Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang

Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini terletak pada variabel, metode pengambilan sampel, waktu dan tempat penelitian.