

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari tuntutan kepada pegawai untuk mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan (Nursalam,2015). Permasalahan kinerja keperawatan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan strategi untuk mencapai misi, visi tujuan suatu organisasi (Yudaningsih,2016). Penerapan model kepemimpinan yang tidak tepat dapat mengakibatkan menurunnya kinerja perawat sehingga menimbulkan berbagai permasalahan dirumah sakit terutama terhadap kualitas mutu layanan kesehatan akibat ketidakpuasan pasien terhadap kinerja perawat. Model kepemimpinan di Rumah Sakit Lavalette Malang belum terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat.

Standar nilai kinerja rumah sakit atau angka ideal yang seharusnya dicapai adalah 70–80%, namun masih banyaknya rumah sakit yang belum sesuai dengan presentase standar kinerja (Kemenkes RI, 2017). Data dari *World Health Organization* (WHO) untuk wilayah Asia Tenggara menunjukkan bahwa sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan dan sekitar 55% menyatakan tidak puas (Fitri, 2017). Berdasarkan hasil survei tersebut

didapatkan adanya karyawan, terutama perawat, dinilai kurang tanggap, kurang sigap, kurang ramah, dan kurang komunikatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Beberapa hasil penelitian menunjukkan data tentang kinerja perawat yang kurang baik diberbagai negara. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar, Ibrahim and Ahmed, 2019 didapatkan hasil kinerja perawat di Hospital Sudan yaitu 32%. Penelitian di Hospital *Emergency Department In Gaeteng Provine Afrika Selatan* bahwa kinerja perawat sebesar 68,3% (Goldstein *et al.*, 2017). Kinerja perawat pelaksana di RS Tentara TK IV 010701 Pematangsiantar 52,5% (Damanik, 2019). Provinsi Jawa Timur dengan hasil presentase kinerja 52 % (Kemenkes RI, 2017) dan data presentase kinerja untuk rumah sakit Lavalette 55-67 %. Dari beberapa hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kinerja perawat masih dalam kategori kurang baik dan menjadi permasalahan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien termasuk di Indonesia.

Keberhasilan dan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja perawat. Penerapan gaya kepemimpinan yang kurang tepat yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit Lavalette selama ini mayoritas menerapkan kepemimpinan gaya demokratis dengan presentasi nilai kinerja

pada kategori cukup dari standar yang telah diterapkan oleh pihak rumah sakit. Oleh karena itu perlunya penerapan model kepemimpinan yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan standar maksimal yang sudah ditetapkan oleh pihak rumah sakit.

Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk mampu melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai atau karyawan itu sendiri. Sehingga sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dapat terlaksana dengan tingkat disiplin yang tinggi (Fatima, 2020). Beberapa penelitian mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberi pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manzoor *et al.*, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan sepenuhnya mempengaruhi kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Gani, 2020) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sebagai seorang pemimpin juga harus memiliki rasa kepedulian terhadap pegawainya. Perilaku *caring* lebih menekankan pada rasa peduli, hormat dan menghargai orang lain. Perilaku *caring* pemimpin kepada pelaksana atau staf disebut *caring leadership* yang merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama dengan menerapkan perilaku *caring* (Meo, 2016). Untuk itu organisasi memerlukan pimpinan yang reformis dan memiliki kepedulian yang mampu menjadi

motor penggerak perubahan (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu layanan kesehatan melalui penerapan model kepemimpinan transformasional.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional berbasis *caring* adalah model gaya kepemimpinan yang mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seorang pemimpin transformasional berbasis *caring* melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan dengan menekankan rasa peduli terhadap staf. Melalui kepemimpinan transformasional berbasis *caring* ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan. Dalam Gaya Kepemimpinan transformasional terdapat 4 (Empat) unsur elemen yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain, yaitu memberikan teladan bagi orang-orang disekitarnya (*Idealized Influence*), pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga muncul semangat kerja (*Inspirational motivation*), pemimpin mendorong karyawannya untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru (*Intellectual stimulation*), seorang pemimpin memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana fisik dalam mendukung pekerjaan karyawan (*Individual consideration*) (Gani, 2020). Keempat elemen ini harus mampu dimiliki dan diwujudkan dengan baik oleh seorang pemimpin Rumah Sakit. Sedangkan perilaku *caring* Swanson yaitu *knowing, being with, doing for, enabling* dan *maintaining belief*

(Alligood, 2014). Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat tujuan organisasi akan terbengkalai dan karyawan dapat merasa kesal, gelisah, berontak dan tidak puas.

Kepemimpinan dan *caring* secara umum dapat disimpulkan terkait dengan kinerja. Penerapan pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* saat ini masih belum ada yang meneliti, sehingga peneliti akan mengembangkan model kepemimpinan terutama pada unsur gaya kepemimpinan transformasional dengan memasukan unsur *caring* dengan judul Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional berbasis *Caring* Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Lavalette Malang.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh faktor personal (kepribadian, pengalaman dan harapan) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang ?
- 2) Apakah Ada pengaruh faktor organisasi (pengembangan dan pelatihan, struktur organisasi) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi

individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang?

- 3) Apakah ada pengaruh faktor staf (harapan staf, perilaku atasan dan perilaku bawahan) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang?
- 4) Apakah ada pengaruh faktor pekerjaan (kinerja objektif, umpan balik, koreksi, dimensi pekerjaan dan jadwal pekerjaan) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang?
- 5) Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional berbasis *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) terhadap kinerja perawat (*caring, kolaborasi, empati, kecepatan respon, kesopanan, kejujuran*) di Rumah Sakit Lavalette Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Mengembangkan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* sebagai upaya peningkatan kinerja perawat

1.3.2 Tujuan khusus

- 1) Menganalisis pengaruh faktor personal (kepribadian, pengalaman dan harapan) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang.
- 2) Menganalisis pengaruh faktor organisasi (pengembangan dan pelatihan dan struktur organisasi) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang.
- 3) Menganalisis pengaruh faktor staf (harapan staf, perilaku atasan dan perilaku bawahan) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) di Rumah Sakit Lavalette Malang.
- 4) Menganalisis pengaruh faktor pekerjaan (kinerja objektif, umpan balik, koreksi, dimensi pekerjaan dan jadwal pekerjaan) terhadap kepemimpinan transformasional dan *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan *maintaining*

belief, knowing, being with, doing for, enabling) di Rumah Sakit Lavalette Malang.

- 5) Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional berbasis *caring* (pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual dan *maintaining belief, knowing, being with, doing for, enabling*) terhadap kinerja perawat (*Caring*, kolaborasi, empati, kecepatan respon, kesopanan, kejujuran) di Rumah Sakit Lavalette Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian “Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional Berbasis *Caring* Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perawat” diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau informasi ilmiah membuktikan pengembangan model kepemimpinan transformasional (Bass, 1997) berbasis *caring* Swanson (Alligood, 2014). Kebaharuan dari penelitian ini yaitu penggabungan antara teori kepemimpinan transformasional dan *caring*. Penelitian pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* dibuat berdasarkan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu faktor personal, faktor organisasi, faktor staf dan faktor pekerjaan (Setiawan B. A dan Muhith A, 2013). Teori kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 4 dimensi yaitu pemimpin

yang memberikan teladan bagi orang disekitarnya (*Idealized Influence*), pemimpin dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga muncul semangat kerja (*Inspirational motivation*), pemimpin mendorong karyawannya untuk menyelesaikan masalah dengan cara baru (*Intellectual stimulation*), seorang pemimpin memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana fisik dalam mendukung pekerjaan karyawan (*Individual consideration* (Bass, B.M and Avolio, 1999). Teori *caring* Swanson terdiri dari *knowing, being with, doing for, enabling* dan *maintaining belief* (Alligood, 2014). Manfaat dari pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* yaitu dapat memberikan masukan bagi perkembangan dan aplikasi keilmuan manajemen keperawatan tentang konsep pengembangan teori model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* sebagai upaya peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi instansi fasilitas kesehatan

Dengan pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* diharapkan dapat meningkatkan budaya kerja yang profesional.

2. Bagi pasien

Dengan pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* diharapkan dapat meningkatkan mutu dan keselamatan pasien serta kepuasan pasien.

3. Bagi peneliti

Dapat menjadi tambahan informasi dan referensi terkait pengembangan model kepemimpinan transformasional berbasis *caring* sebagai upaya peningkatan kinerja perawat.