

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi rumah sakit dalam mewujudkan layanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau bagi masyarakat, untuk itu diperlukan profesionalisme dan relationship. Perawat merupakan ujung tombak yang berinteraksi langsung dengan pasien dan menghabiskan sebagian besar waktu kerja di lingkungan klinis (Huseno, 2016). Pelayanan keperawatan dan kinerja perawat memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi tingkat kepuasan pasien di lingkungan rumah sakit. Dalam mencapai upaya pemenuhan kepuasan pasien, telah dibuktikan bahwa dibutuhkan pelayanan keperawatan yang prima, dan kinerja perawat yang baik (Fardhoni, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor paling kuat terhadap kinerja dan intensi pindah kerja. Perawat yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen tinggi, motivasi yang stabil, serta performa yang konsisten. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja telah terbukti meningkatkan burnout, stres kerja, menurunkan kualitas pelayanan, serta memicu meningkatnya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat yaitu faktor yang berhubungan dengan lingkungan rumah sakit seperti kebijakan rumah sakit, ketersediaan fasilitas yang berfungsi, hubungan antar pribadi dengan tim kesehatan, sikap dan budaya pasien dan faktor yang berhubungan dengan perawat seperti kompetensi profesi, pertumbuhan dan perkembangan rumah sakit, beban dan jadwal kerja, minat dan komitmen bekerja, keterampilan dan pelatihan, kesehatan fisik dan mental, supervisi, kemampuan komunikasi dan motivasi (Muthmainnah, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat kompleks dalam memengaruhi kinerja perawat. Pemimpin yang tepat akan meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit (Handayani et al., 2023).

Gaya kepemimpinan modern dikenal dengan tiga jenis yaitu kepemimpinan transformasional, transaksional dan karismatik. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencari hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Gaya kepemimpinan ini mempunyai kekuatan untuk memengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan respek kepada pemimpinnya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Wardani, 2022).

Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan perilaku kerja. Gaya kepemimpinan ini bersifat *mutually exclusive* yang artinya seorang pemimpin dapat memunculkan gaya kepemimpinan yang bergantian dengan gaya kepemimpinan lain yang berbeda. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat memengaruhi kinerja bawahan. Dengan adanya motivasi yang ada pada diri perawat akan lebih membantu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal kepemimpinan dan motivasi saling berkaitan dan mendukung aspek kinerja seorang perawat (Armansyah, 2022).

Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki karakteristik yang berbeda dan perbedaan mekanisme pengaruh yang ditawarkan keduanya terhadap bawahan juga berbeda. Kepemimpinan transaksional menekankan pada struktur, aturan, koreksi, dan pemberian imbalan sebagai penggerak kinerja, sedangkan kepemimpinan transformasional memengaruhi perawat melalui inspirasi, motivasi, dan pengembangan potensi jangka panjang (Hidayat, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al., 2023 mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang baik terhadap kinerja perawat dalam keselamatan pasien di unit rawat inap. Tingginya tuntutan kerja, beban kerja fisik dan mental yang dirasakan oleh perawat yang bekerja di unit rawat inap rentan terhadap penurunan kinerja sehingga berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan dan keselamatan pasien. Gaya kepemimpinan transaksional terbukti efektif dalam situasi yang memerlukan pemantauan ketat dan pengendalian, tetapi

dapat membantasi inovasi dan pertumbuhan jangka panjang. Gaya kepemimpinan ini juga memiliki hubungan yang lebih bersifat transaksional antara pemimpin dan perawat (Dongoran, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., 2019 menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat ($p = 0,003$) dan antara karakteristik kepala ruangan dan kinerja perawat ($p = 0,004$). Gaya kepemimpinan dan karakteristik kepala ruangan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja perawat. Gaya kepemimpinan transaksional mengusung kepada gaya kepemimpinan yang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan.

Alasan pemilihan topik penelitian ini didasarkan pada penemuan bahwa di Rumah Sakit Umum Kota Sabang terdapat permasalahan terkait tiga kepala ruangan adalah masih banyak ditemukan kinerja karyawan yang kurang diruangan. Penyebabnya adalah karena faktor lama bekerja dibawah 2 tahun, memiliki kurang keahlian dalam melakukan pelayanan. Hasil wawancara dengan 3 orang perawat, mengatakan bahwa banyak gaya kepemimpinan yang perlu diubah dan adanya pergantian kepemimpinan kepala ruangan, selain itu pemimpin kepala ruangan cenderung lebih mengikuti kebijakan yang ada tanpa ada inovasi untuk pelayanan di ruangan. Sedangkan perawat sendiri mengatakan bahwa tentang pengawasan di rumah sakit kurang di lakukan secara rutin.

Latar belakang masalah ini menjadi dasar dalam melakukan penelitian di RSUD Kota Sabang terkait dengan **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja serta Intensi Pindah Kerja Perawat di RSUD Sabang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sabang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sabang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD

Sabang?

4. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh terhadap intensi pindah kerja perawat di RSUD Sabang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi pindah kerja perawat di RSUD Sabang?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap intensi pindah kerja perawat di RSUD Sabang?
7. Apakah gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat dan intensi pindah kerja perawat?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja serta intensi pindah kerja perawat di RSUD Sabang.

1.3.2. Tujuan Khusus Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Perawat.
2. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.
3. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat.
4. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat.
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat.
6. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat.
7. Menganalisis pengaruh simultan (bersama-sama) dari Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Intensi Pindah Kerja Perawat.

1.4. Hipotesis Penelitian

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Kinerja Perawat

H1: Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.

H2: Ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja perawat

H3: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

H4: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat

2. Hipotesis Intensi Pindah Kerja Perawat

H1: Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat.

H2: Ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat

H3: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat

H4: Ada pengaruh beban kerja terhadap Intensi Pindah Kerja Perawat

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Lokasi Penelitian

Memberikan data dan informasi konkret mengenai seberapa efektif Gaya Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan saat ini dalam memengaruhi produktivitas dan retensi perawat.

5.1.2. Bagi Responden

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan atasan mereka dirasakan, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka dan niat mereka untuk bertahan atau pindah.

5.1.3. Bagi Institusi Pendidikan

Menyediakan data studi kasus lapangan terbaru yang relevan untuk memperkaya materi ajar pada mata kuliah Manajemen Keperawatan, Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi

5.1.4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau landasan teoretis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan studi serupa, misalnya dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, atau membandingkan efektivitas Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional di lingkungan keperawatan.