BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era transformasi kesehatan global, tuntutan terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien terus meningkat secara eksponensial. Rumah sakit dituntut untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya manusia dan beban kerja yang tinggi. Perawat, sebagai garda terdepan, memegang peran krusial dalam menentukan kualitas asuhan dan citra institusi (Young & Roos, 2024). Tantangan yang dihadapi perawat saat ini semakin kompleks, mencakup isu kesejahteraan yang belum memadai hingga risiko *burnout* yang mengancam keberlanjutan pelayanan (Zhou et al., 2025). Fenomena *burnout* dan rendahnya motivasi kerja telah menjadi isu global yang memicu tingginya intensitas pindah kerja (*turnover intention*). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, seperti beban kerja berlebih dan kurangnya dukungan manajemen, merupakan pendorong utama niat keluar perawat dibandingkan alasan pribadi (Xie et al., 2025). Ketidakmampuan organisasi dalam memberikan dukungan kesejahteraan tidak hanya berdampak pada individu perawat, tetapi juga menurunkan kualitas asuhan fisik maupun psikososial pasien (Nordaunet et al., 2025).

Peran kepala ruangan melalui gaya kepemimpinan tertentu menjadi variabel kunci. Kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai gaya yang paling sesuai untuk menghadapi dinamika sistem kesehatan saat ini karena sifatnya yang visioner, memotivasi, dan berpusat pada pengembangan staf (Ansheila et al., 2026; Perez-Gonzalez et al., 2024). Kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi sumber daya strategis yang mampu menekan angka *burnout* dan meningkatkan keterikatan staf (Montenegro Méndez et al., 2025). Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan sekadar pemberian insentif finansial (Liu & Liu, 2021). Namun, masih terdapat kesenjangan pada bagaimana kepala ruangan dapat menyeimbangkan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan psikologis perawat guna mencapai kinerja optimal, terutama dalam konteks pemulihan pasca-pandemi (Yu et al., 2025).

Meskipun hubungan antara kepemimpinan dan hasil kerja perawat telah banyak diteliti, terdapat celah literatur yang signifikan dalam mengintegrasikan peran kepemimpinan transformasional sebagai instrumen mitigasi faktor negatif sekaligus penguat faktor positif secara simultan di era transformasi kesehatan saat ini. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggunaan model mediasi ganda (*dual-path mediation*) yang menguji bagaimana kepemimpinan transformasional kepala ruangan bekerja melalui dua jalur psikologis yang berbeda: yakni menekan *burnout* (jalur retensi) dan meningkatkan motivasi kerja (jalur pengembangan), guna mencapai kinerja klinis yang optimal. Berbeda dengan studi terdahulu yang cenderung fokus pada salah satu aspek secara parsial, penelitian ini menawarkan perspektif komprehensif dalam kerangka *Job Demands-Resources* yang relevan dengan dinamika perawat masa kini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap kinerja perawat dengan membedah peran mediasi *burnout* dan motivasi kerja, sehingga dapat dihasilkan rekomendasi strategi manajerial yang berbasis bukti bagi pengelola rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana dampak kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap kerja perawat melalui burnout dan motivasi kerja?"

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis dampak kepemimpinan transformasional kepala ruangan terhadap kerja perawat melalui burnout dan motivasi kerja.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi tingkat kepemimpinan transformasional kepala ruangan, *burnout*, motivasi kerja, dan kinerja perawat.
2. Menganalisis dampak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat.
3. Menganalisis hubungan burnout dan motivasi kerja dengan kinerja perawat

4. Menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap *burnout* dan motivasi kerja perawat.
5. Menganalisis peran mediasi *burnout* dan motivasi kerja dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. **Pengembangan Ilmu Keperawatan:** Berkontribusi pada penguatan teori manajemen keperawatan, khususnya mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam mengatasi hambatan psikologis staf di lingkungan bertekanan tinggi.
2. **Referensi Akademik:** Menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel psikologi industri dalam ekosistem layanan kesehatan modern.

1.4.2 Manfaat Praktis dan Implikatif

1. **Bagi Kepala Ruangan:** Menjadi instrumen refleksi untuk mengadopsi perilaku kepemimpinan yang lebih inspiratif guna memitigasi gejala dini *burnout* pada staf.
2. **Bagi Manajemen SDM Rumah Sakit:** Memberikan dasar data bagi pengambil kebijakan untuk merancang pelatihan kepemimpinan dan sistem dukungan kesejahteraan (*well-being support*) guna menekan angka *turnover* perawat.
3. **Bagi Komite Keperawatan:** Menjadi landasan dalam penyusunan panduan evaluasi kinerja manajerial yang berorientasi pada penciptaan iklim kerja yang sehat dan memotivasi.
4. **Bagi Pasien:** Peningkatan kinerja perawat yang didorong oleh motivasi tinggi secara langsung akan meningkatkan keamanan pasien (*patient safety*) dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.