

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan tuntutan utama dalam sistem pelayanan kesehatan modern. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan yang aman, efektif, efisien dan berorientasi pada kepuasan pasien. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat, yang merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar serta memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien selama 24 jam. Kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan keperawatan dan keberhasilan organisasi rumah sakit secara keseluruhan (Syardiansah et al., 2020; Rosalina et al., 2025).

World Health Organization (WHO) menegaskan bahwa kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, berperan penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, keselamatan pasien, serta efisiensi sistem kesehatan secara keseluruhan. *Global Strategic Directions for Nursing and Midwifery 2021–2025* (2023), *WHO* menyatakan bahwa optimalisasi kinerja perawat menjadi prioritas global karena perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dan memiliki kontak paling intensif dengan pasien. Peningkatan kinerja perawat berkontribusi langsung terhadap pencapaian *Universal Health Coverage (UHC)*, penurunan angka kejadian tidak diinginkan, serta peningkatan kepuasan pasien, penguatan kapasitas, kompetensi, serta dukungan sistem kerja yang memadai menjadi strategi

penting dalam memastikan perawat mampu memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan profesional (Nursalam et al., 2022).

Fenomena yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai permasalahan terkait kinerja perawat di rumah sakit, seperti ketidakpatuhan terhadap standar operasional prosedur, keterlambatan pendokumentasian asuhan keperawatan, tingginya beban kerja, *burnout*, serta rendahnya motivasi kerja akibat kurang optimalnya dukungan dan pembinaan dari pimpinan. *Evidence Based Nursing (EBN)* menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung serta gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan keperawatan, meningkatnya risiko keselamatan pasien, dan rendahnya kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit (WHO, 2023).

Di tingkat internasional, berbagai negara juga menghadapi permasalahan terkait kinerja perawat dan kepemimpinan keperawatan. *American Nurses Foundation* (2023) melaporkan bahwa lebih dari 56% perawat di Amerika Serikat mengalami keterbatasan sumber daya akibat tingginya beban kerja dan kurangnya dukungan organisasi. Di Inggris, *National Health Service (NHS)* tahun 2023 menunjukkan sekitar 41% perawat mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya karena stres kerja dan kepemimpinan yang kurang mendukung. Sementara itu, penelitian di Korea Selatan menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja perawat dengan nilai *p-value*

$<0,05$. Data tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja perawat di berbagai negara.

Berdasarkan data Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2025, kinerja perawat masih terdapat sejumlah perawat di rumah sakit yang belum menunjukkan kinerja optimal, terutama pada aspek ketepatan dokumentasi asuhan keperawatan mencapai 57,5%, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur mencapai 67,5%, serta komunikasi terapeutik dengan pasien 73,54%. Rendahnya kinerja perawat ini berdampak pada mutu pelayanan, keselamatan pasien, serta tingkat kepuasan pasien, sehingga memerlukan perhatian serius dari manajemen rumah sakit (Kemenkes RI, 2025).

Berdasarkan Data Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat (2024), jumlah perawat di Sumatera Barat tercatat sebanyak 12.514 orang, dengan 8.166 orang bertugas di rumah sakit, menunjukkan bahwa, masih terdapat 58% perawat di rumah sakit yang memiliki kinerja pada kategori sedang hingga rendah, terutama terkait beban kerja tinggi, keterbatasan jumlah tenaga, serta belum optimalnya sistem pembinaan dan kepemimpinan keperawatan. Kondisi ini menuntut adanya 41,7% peran kepemimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif sekitar 37,5 %, meningkatkan motivasi kerja , serta menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja perawat (Dinkes Sumbar, 2024).

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan standar praktik keperawatan, standar operasional prosedur, serta kode etik

keperawatan. Fitriana et al. (2023) menyatakan bahwa kinerja perawat mencerminkan kemampuan profesional perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif, dan berfokus pada keselamatan pasien. Kinerja perawat yang baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan, keselamatan pasien, serta tingkat kepuasan pasien.

Jason A. Colquitt et al. (2023) dalam *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, menemukan bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja terbagi dalam 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *capacity to perform* yang berarti kapasitas seorang tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan. Kapasitas mengacu pada kemampuan kognitif dan fisiologis yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas efektif terdiri dari usia, status kesehatan, keterampilan, pengetahuan, pendidikan, dan kecerdasan. *Willingness to perform* sebagai karakteristik psikologis dan emosional yang mempengaruhi sejauh mana seorang individu cenderung untuk melakukan pekerjaan terdiri dari motivasi, sikap, kepuasan kerja, citra diri, status pekerjaan, beban kerja. *Opportunity to perform* berkaitan dengan adanya kesempatan dan peluang dalam melaksanakan pekerjaan dengan adanya kesempatan dan peluang dalam melaksanakan pekerjaan terdiri dari kepemimpinan, budaya dan nilai-nilai yang dibawah, lingkungan kerja, rekan kerja, kebijakan, dan system upah.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan. Patarru et al. (2020) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan merupakan faktor utama yang dapat memprediksi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Silaen et al. (2022) di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia Jakarta Timur menunjukkan bahwa pencapaian kinerja perawat hanya mencapai 68% dan terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai $p\text{-value} = 0,000$.

Hasil penelitian Azhari (2021) menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pelayanan kesehatan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait penerapan kepemimpinan transformasional di ruang rawat inap. Pada perawat pelaksana menunjukkan bahwa 53,9% perawat menilai aspek motivasi inspirasional kepala ruangan masih kurang optimal, sehingga kepala ruangan belum sepenuhnya mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada staf. Selain itu, sebanyak 46,1% perawat menilai keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan masih rendah, dan 42,2% menyatakan perhatian individual serta pemberian penghargaan dari kepala ruangan belum maksimal. Penelitian lain juga menemukan bahwa 40,0% perawat menilai komunikasi kepala ruangan masih bersifat satu arah, sehingga dukungan yang diterima perawat dalam pelaksanaan tugas belum optimal.

Fenomena lain juga menunjukkan bahwa 53,9 % kepala ruangan yang kurang memberikan motivasi, arahan, supervisi, dan penghargaan kepada

perawat dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, rendahnya disiplin, serta kurang optimalnya pelaksanaan asuhan keperawatan. Sebaliknya, 68,6 % penerapan kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan secara profesional.

Peningkatan mutu pelayanan kesehatan dapat dicapai melalui optimalisasi kinerja tenaga kesehatan, yang salah satunya dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yakni memobilisasi pengikut guna mewujudkan melebihi apa yang biasa di harapkan dari mereka serta bisa terdorong guna mengesampingkan kepentingan pribadi, demi kepentingan kelompok. Dalam konteks manajemen keperawatan, kepemimpinan transformasional kepala ruangan diharapkan mampu membangun motivasi intrinsik perawat pelaksana sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja ekstra (*extra-role behavior*), seperti meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, menjaga kolaborasi tim, serta mengembangkan sikap saling membantu dan bekerja sama secara sukarela dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Bass & Avolio, 1994; Tristiani et al., 2021)

Handayani et al. (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses ketika pemimpin memberikan motivasi, inspirasi, serta arahan kepada bawahan agar mampu bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 68,6%

terhadap variabel yang diteliti, sedangkan 31,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Selain itu, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi serta memberikan dampak yang kuat terhadap karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat. Namun, hasil penelitian di berbagai rumah sakit menunjukkan adanya perbedaan dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan capaian kinerja perawat. Penelitian Winarno et al. (2022) di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung menemukan bahwa 41,0% perawat memiliki kinerja kurang baik, meskipun 67,9% kepala ruangan telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya mampu menghasilkan kinerja perawat yang optimal karena kemungkinan masih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Sementara itu, penelitian Rahmadani et al. (2023) di RSUD Kota Padang menunjukkan hasil yang berbeda, dimana gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang paling banyak diterapkan oleh kepala ruangan, yaitu sebesar 48%.

Berdasarkan hasil survei awal yang peneliti lakukan di rumah sakit Islam Ibnu Sina Padang pada Tanggal 24 -28 Februari 2026 diperoleh data bahwa jumlah populasi tenaga perawat di ruang rawat inap sebanyak 57 orang yang

tersebar di lima ruangan. Ruangan tersebut terdiri dari ruang Al-Marwah dengan jumlah perawat 11 orang, ruang Zam-Zam sebanyak 17 orang, ruang Multazam sebanyak 11 orang, ruang Annisa sebanyak 7 orang, dan ruang Raudhah sebanyak 11 orang.

Pada tahap survei awal variabel kinerja perawat dengan responden 10 orang didapatkan 4 orang dengan kinerja kurang baik. Kondisi tersebut terlihat adanya 3 perawat jarang menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap saat memberikan asuhan keperawatan. Selain itu, ditemukan 4 perawat yang jarang melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap dan tepat waktu sesuai dengan standar yang berlaku.

Sedangkan variabel gaya kepemimpinan transformasional pada kepala ruangan dengan responden 10 orang didapatkan 3 orang menyatakan kepala ruangan belum konsisten menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kondisi tersebut terlihat dari 3 responden menyatakan bahwa kepala ruangan jarang menyampaikan visi dan tujuan kerja secara jelas kepada perawat, lalu 2 responden mengungkapkan bahwa kepala ruangan masih jarang memberikan motivasi dan dorongan kepada perawat dalam menjalankan pekerjaan, serta 3 responden lainnya menyatakan bahwa kepala ruangan kadang-kadang mendorong perawat untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas pelayanan keperawatan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti telah melakukan penelitian tentang “hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan

dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang tahun 2026”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini apakah terdapat “ Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Padang Tahun 2026 ?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang Tahun 2026.

2. Tujuan khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang Tahun 2026
- b. Diketahui distribusi frekuensi gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang tahun 2026
- c. Diketahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang tahun 2026

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

a. Bagi peneliti

Diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan sumber ilmu pengetahuan tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang tahun 2026.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan perbandingan dalam meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang.

2. Praktis

a. Bagi Universitas Alifah Padang

Dapat memberikan informasi terkait hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Kota Padang dan sumber bacaan untuk referensi melakukan penelitian dengan menggunakan teknik-teknik penelitian yang sudah ada.

b. Bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang

Dapat memberikan informasi terkait hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap serta dapat ditingkatkan lagi mutu perawat pelaksana agar memiliki kinerja yang lebih baik.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Kota Padang tahun 2026. Variabel independen di dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang dengan jumlah populasi sebanyak 57 orang sedangkan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* sebanyak 40 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Waktu penelitian dilaksanakan selama 7 hari dari tanggal 6-13 Juli 2026. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square*. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dengan nilai $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0,05$).