

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Harapan Dan Doa Kota Bengkulu

Amrullah¹⁾

¹⁾Study Program of Administration Business

²⁾ Department of Administration Business, STIA Bengkulu

Email: amrulbkl@gmail.com¹⁾

ARTICLE HISTORY

Received [12 Mei 2022]

Revised [01 Juni 2022]

Accepted [26 Juli 2022]

KEYWORDS

Kepemimpinan transformasional, Keterlibatan kerja, Kinerja perawat

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Kota Bengkulu baik secara simultan maupun individu. Penerapan kepemimpinan transformasional yang profesional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat. Demikian juga, keterlibatan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja perawat yang tinggi. Lebih lanjut, hasil studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan namun pengaruh yang diberikan lebih rendah dibandingkan keterlibatan kerja. Peningkatan keterlibatan pekerjaan perawat juga difasilitasi oleh pimpinan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan peningkatan keterampilan, seperti IPCN (*Infection Prevention Control Nurse*). Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran hendaknya pimpinan dapat meningkatkan frekuensi pelatihan dan jumlah peserta yang diikuti, terutama bagi perawat yang belum pernah mengikutinya. Pimpinan juga dapat memfasilitasi buku-buku atau modul khusus yang dibutuhkan perawat sesuai dengan tugas fungsinya, seperti modul pembelajaran keperawatan medikal bedah, modul keperawatan komunitas, modul keperawatan dasar, modul komunikasi dalam keperawatan, modul dokumentasi keperawatan dan modul lainnya yang dapat membantu pelaksanaan tugas perawat.

ABSTRACT

The research aimed to analyze whether the transformational leadership and work engagement had an effect on the performance of nurses. One hundred nurses who worked at state hospital in City of Bengkulu were chosen as the sample for the study. Data on the three variables were gathered using a hand-delivered survey and analysed employing a multiple regression analysis. The findings indicated that both simultaneously and partially, the transformational leadership and work engagement have a significant and positive influence on the performance of nurses at the Hospital. Further, the result showed that the work engagement was more dominant than the transformational leadership in influencing the performance. Nurses who have high engagement at work will have a greater effect on their performances with regard to the leadership style. Working effectively, involving and committing to the job, having high motivation to care patients and having a high attendance list reflect high engagement in achieving a high performance. In the meantime, the transformational leadership style supports the nurses' work. The study suggested that all nurses should get more trainings based on their skills and related to their nursing jobs for involving at work and increasing their performances. Providing more up-to-date modules in the nursing science and work in surgery, diagnosis, physical examination, nursing procedures are encouraged.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi (termasuk perusahaan) untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan

individu (Cameron & Quinn, 2011). Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi (Day *et al.*, 2014; Dessler, 2010).

Keterlibatan karyawan juga terkait dengan kepemimpinan transformasional (Zhu, 2008) dan kinerja (Harter *et al.*, 2012; Xanthopoulou *et al.*, 2009). Namun, meskipun pada studi-studi tersebut menemukan keterlibatan kerja membuat karyawan berkinerja lebih baik dan bahwa pemimpin transformasional melahirkan keterlibatan karyawan, belum banyak penelitian menemukan adanya peran keterlibatan karyawan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, sehingga belum memberikan kejelasan bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Harapan dan Doa Kota Bengkulu merupakan organisasi pemerintah daerah yang bergerak di bidang kesehatan. Secara struktural, rumah sakit ini berada langsung di bawah Pemerintah Daerah Kota Bengkulu yang mempunyai andil dan peranan dalam peningkatan kesehatan masyarakat Kota Bengkulu. Pelayanan yang profesional menjadi yang utama melalui peran perawat yang waktunya lebih banyak berhubungan baik dengan pasien, dokter dan manajemen maupun dengan hal-hal yang berhubungan dengan administrasi.

Rumah Sakit Umum Daerah Harapan dan Doa Kota Bengkulu memberikan kesempatan kepada pasien atau keluarga untuk melakukan komplain baik secara langsung maupun tidak langsung. Komplain secara langsung biasanya pada saat jam kerja kepada petugas yang ada di unit terkait ataupun langsung ke bagian humas dan komplain secara tidak langsung melalui media massa, *call center* dan kotak saran yang disediakan. Rumah Sakit Umum Daerah Harapan dan Doa Kota Bengkulu juga menyediakan layanan komplain melalui lembar kuisioner. Berbagai masalah yang dikomplain pada tahun 2019 adalah administrasi dengan 69 kasus, perilaku dan komunikasi petugas 34 kasus, pengobatan 27 kasus, waktu tunggu 25 kasus, fasilitas sarana dan prasarana 15 kasus dan respon time atau kecepatan proses 12 kasus

Data komplain pasien atau keluarga pasien tersebut mengindikasikan hal-hal yang terkait dengan kinerja perawat. Berdasarkan laporan bagian keperawatan RSUD Kota Bengkulu pada tahun 2019, penampilan kemampuan kerja perawat di unit rawat inap hanya sebesar 60,5%, masih kurang dari target sebesar 75%. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja perawat dalam bentuk dokumentasi asuhan keperawatan 6 bulan terakhir yang menunjukkan bahwa dari 530 pasien yang menjalani rawat inap ternyata hanya 41,5% rekam medik asuhan keperawatan yang terisi dengan lengkap. Walaupun secara umum, kegiatan dokumentasi keperawatan sudah dilakukan, namun tidak seluruhnya terisi sesuai dengan standar yang ada. Permasalahan kinerja perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu disinyalir karena pengaruh gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja perawat.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Mulyadi, 2010). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2015). Menurut Payaman (2015), pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang kompleks dan variatif. Beberapa ahli kepemimpinan secara prinsip setuju bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan para bawahannya. Kepemimpinan telah dipelajari secara luas dalam

berbagai konteks dan dasar teoritis. Dalam beberapa hal, kepemimpinan digambarkan sebagai proses tetapi sebagian besar teori dan riset mengenai kepemimpinan fokus pada seorang figur untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik. Rost (dalam Triantoro, 2014:3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi Siantar orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan di antara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan. Dengan demikian, kepemimpinan itu sendiri merupakan suatu proses yang saling mempengaruhi.

Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status quo (Yulk, 2010). Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (*purpose*) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai di masa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi (Yulk & Becker, 2016). Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (*followers*) (Zhu, 2011). Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk mencapai tujuan bersama tersebut (Thamrin, 2012).

Kepemimpinan transformasional pada studi sekarang merupakan pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan menginspirasi karyawannya untuk mencapai kepentingan bersama dan menyampingkan kepentingan pribadinya. Avolio *et al.* (2010) mengembangkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh Idealis (*idealized influence*), rangsangan Intelektual (*intellectual stimulation*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), pertimbangan individual (*individualized consideration*). Keempat dimensi ini yang digunakan dalam penelitian sekarang.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan karyawan didefinisikan secara berbeda dalam penelitian akademis dan kalangan praktisi. Keterlibatan karyawan didefinisikan dalam hal konstruksi terkenal, seperti komitmen organisasi (Saks, 2016). Hal ini juga didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual dari karyawan terhadap organisasi (Richman, 2016; Baumruk, 2014). Keterlibatan adalah jumlah usaha diberikannya dalam tugas-tugas pekerjaan (Frank *et al.*, 2014). Keterlibatan karyawan didasarkan pada budaya organisasi, gaya komunikasi, gaya pemimpin, kepercayaan dan faktor rasa hormat dalam rangka mengembangkan budaya kerja (Lockwood, 2012:156). Pengembangan budaya kepemimpinan dan praktek keterlibatan karyawan dapat dikaitkan dengan cara ini.

Keterlibatan karyawan sebagai fenomena psikologis seperti yang didefinisikan dalam literatur sebelumnya didasarkan pada dua komponen psikologis, yaitu perhatian dan penyerapan. Perhatian adalah jumlah waktu individu memberikan peran dan tugasnya untuk berpikir sementara penyerapan adalah fokus individu terhadap perannya dan penampilannya dalam peran itu (Rothbard, 2011). Keterlibatan adalah energi yang menempatkan individu ke dalam karyanya, yang melibatkan dirinya untuk meningkatkan kinerja (Maslach, 2013) sejauh mana karyawan terlibat dalam peran karyanya dan merupakan penggunaan dari individu berpikir dan berperilaku (Saks, 2016). Keterlibatan adalah kesediaan karyawan untuk terlibat dalam tugas-tugas pekerjaannya. Sikap appositive dikembangkan karyawan ketika ia menemukan dukungan organisasi. Keterlibatan didefinisikan dalam dimensi semangat, dedikasi dan penyerapan (Schaufeli *et al.*, 2014).

Keterlibatan karyawan yang dibahas dalam praktek-praktek sumber daya manusia, didefinisikan dalam hal pemberdayaan. Pemberdayaan psikologis adalah persepsi karyawan bahwa mereka dapat menyesuaikan peran pekerjaan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dan membuat keputusan penting tentang tugas pekerjaan (Yulk & Becker, 2016). Keterlibatan didefinisikan sebagai tingkat energi dan keputusan membuat karyawan memecahkan terkait masalah kerja (Maslach, 2013). Saks (2016) mempelajari konsekuensi dari keterlibatan karyawan yaitu fenomena tingkat individu yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja atau keberhasilan organisasi dengan memberikan hasil tingkat individu yang positif. Keterlibatan membawa hasil seperti berkurangnya kelelahan, kepuasan, komitmen dan kinerja yang lebih tinggi (Maslach, 2013). Karyawan merasa memiliki organisasi dengan

niat rendah untuk meninggalkan (Schaufeli & Bakker, 2014). Keterlibatan karyawan dianggap menjadi konstruk keterlibatan karyawan dalam tugas pekerjaannya (Saks, 2016).

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, untuk melihat pengaruh antar fenomena (Creswell, 2009). Penelitian kuantitatif umumnya ditujukan untuk membuat generalisasi dari hasil analisis, dan penelitiannya dapat direplikasi (Creswell, 2009; Sekaran, 2012). Data yang dikumpulkan dengan pendekatan ini dilakukan melalui metode survei.

Metode penelitian survey merupakan metode yang digunakan sebagai kategori umum penelitian yang menggunakan kuesioner dan wawancara (Gay & Diehl, 2010). Zikmund (2008) menyatakan metode penelitian survey adalah satu bentuk teknik penelitian kuantitatif dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui sejumlah pertanyaan-pertanyaan. Demikian juga, Creswell (2009) menekankan bahwa metode penelitian survei merupakan satu metode yang teknik pengambilan datanya dilakukan melalui pertanyaan tertulis atau lisan. Jadi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010:137), definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Definisi operasional pada penelitian sekarang sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan di RSUD Harapan dan Doa di Kota Bengkulu untuk melakukan perubahan terhadap cara kerja perawat dalam merawat pasien supaya berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Karakteristik kepemimpinan transformasional diadopsi dari Avolio *et al.* (2010), meliputi karisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian individu.
2. Keterlibatan kerja adalah partisipasi perawat dalam menggunakan seluruh kapabilitas dan kemampuannya untuk merawat pasien yang datang berobat dalam rangka mensukseskan tujuan RSUD Harapan dan Doa di Kota Bengkulu. Keterlibatan kerja diadopsi dari penelitian Cohen (2003:58), yaitu karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah.
3. Kinerja karyawan adalah perbandingan antara hasil kerja perawat dengan standar yang ditetapkan oleh RSUD Kota Bengkulu. Dimensi kinerja perawat diadopsi dari Gillies, (2006:89), yaitu persiapan, pelaksanaan tindakan keperawatan dan dokumentasi asuhan keperawatan

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2010:199), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Karena studi ini bersifat survei kuesioner, maka penulis menggunakan metode *hand-delivered survey* dengan maksud untuk mendapatkan tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi (Sekaran, 2012:315). Kuesioner disebar oleh penulis sendiri kepada perawat yang bekerja pada RSUD Kota Bengkulu. Penulis sendiri juga yang akan mengambil kuesioner yang telah diisi. Waktu pengisian kuesioner diberikan selama tiga hari. Singkatnya waktu yang diberikan ini untuk menghindari bias jawaban, yaitu agar para responden tidak berpikir dua kali atau mengubah jawaban dalam melakukan pengisian kuesioner.

Uji Validitas

Menunjukkan bahwa prasyarat untuk menginterpretasikan nilai faktor *loading* variabel kepemimpinan transformasional, ketelibatan kerja dan kinerja perawat yang dihubungkan dengan validitas terpenuhi. Nilai KMO lebih besar dari 0,6, yakni sebesar 0,703. Selanjutnya, nilai Bartlett's *test* pada signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Nilai *loading* matriks rotasi menunjukkan validitas konstruk variabel kepemimpinan transformasional terbukti. Terbentuk empat komponen dari kepemimpinan transformasional, yaitu pada komponen 2, 5, 6 dan 7. Masing-masing nilai *loading* matriks rotasi kepemimpinan transformasional lebih besar dari 0,30 menunjukkan validitas terbukti. juga membuktikan bahwa setiap item pernyataan dari setiap dimensi variabel kepemimpinan transformasional berada pada komponennya masing-masing. Komponen dua memuat semua item pernyataan untuk dimensi motivasi inspirasi, komponen lima membuat semua item pernyataan untuk dimensi pengaruh

ideal dan seterusnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kepemimpinan transformasional adalah valid.

Analisis Reliabilitas

Setelah dilakukan analisis faktor, maka selanjutnya instrumen penelitian dianalisis reliabilitasnya. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sekaran, 2012:218). Dalam mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* yang dikembangkan oleh Cronbach. Koefisien *alpha* ini adalah yang paling sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial karena ketelitian pengukurannya, yaitu dengan cara mengkorelasi antar itemnya. Instrumen dikatakan memiliki reliabilitas jika mempunyai koefisien *alpha* lebih besar dan sama dengan 0,6 seperti yang disarankan oleh Tolmie *et al.* (2011:213).

Menunjukkan nilai koefisien *alpha* masing-masing dimensi yang lebih besar dari 0,6. Untuk variabel kepemimpinan transformasional, keempat dimensi mempunyai skor *alpha* antara 0,763 – 0,916. Sementara itu, variabel keterlibatan kerja dengan dimensi keterlibatan kerja tinggi mendapat nilai reliabilitas sebesar 0,911. Dan terakhir, koefisien *alpha* untuk ketiga dimensi variabel kinerja perawat antara 0,828 – 0,872. Hasil ini berarti bahwa instrumen memiliki keandalan sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif

Sebelum menjawab pertanyaan dan menguji hipotesis pada penelitian sekarang, maka dilakukan analisis deskriptif jenis perhitungan rata-rata untuk setiap item pernyataan pada kuesioner. Metode analisis deskriptif, yaitu analisis yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2010:15). Dalam mendeskripsikan persepsi responden, digunakan perhitungan statistik, seperti distribusi frekuensi, nilai rata-rata, dan persentase.

Penilaian persepsi responden terhadap item pernyataan menggunakan skala Likert jenjang 6. Menurut Sugiyono (2010:93), skala Likert digunakan untuk mengukur perilaku dalam suatu organisasi. Hasil pengukuran persepsi, yaitu nilai *mean*, diinterpretasikan berdasarkan kelompok sebagai berikut:

- 1,00 – 1,83: Sangat tidak penting
- 1,83 – 2,67: Tidak penting
- 2,68 – 3,51: Kurang penting
- 3,52 – 4,35: Cukup penting
- 4,36 – 5,19: Penting
- 5,20 – 6,00: Sangat penting

Maka, pada penelitian ini dilakukan analisis tanggapan perawat terhadap gaya kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja dan kinerja pada Rumah Sakit Umum Kota Bengkulu. Analisis menggunakan perhitungan yang memberikan gambaran umum mengenai data tanpa membanjiri seseorang secara tidak perlu dengan setiap observasi dalam sekelompok data (Sekaran, 2012:218).

Analisis Regresi Berganda

Output analisis juga menunjukkan nilai signifikansi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui F_{test} dan t_{test} pada tingkat signifikansi 0,05. F_{test} digunakan untuk menguji apakah ada regresi yang signifikan antara variabel independen yang diuji secara bersama dengan variabel dependen. Sedangkan variabel independen secara individu dengan variabel dependen. Kriteria F_{test} adalah:

1. Bila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 atau ($p < 0,05$), secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Bila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 atau ($p > 0,05$), secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan kriteria t_{test} adalah:

1. Bila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 atau ($p < 0,05$), secara parsial gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Bila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 atau ($p > 0,05$), secara parsial gaya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 19.0 *for windows*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tingkat Pengembalian Kuesioner dan Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh perawat pelaksana berjumlah 100 orang. Penulis mendistribusikan langsung kepada para responden untuk dimintakan partisipasi mereka dalam pengisian kuesioner. Sebelas orang responden tidak berada di tempat saat survei berlangsung namun kembali dalam rentang waktu survei, yaitu seminggu. Penulis menitipkan kuesioner kepada rekan sekerjanya dan kemudian diambil dua hari kemudian dari waktu mereka kembali. Dari 100 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali (100%). Setelah dipindai untuk kelengkapan pengisian pernyataan, semua pernyataan telah diisi (tidak ada *missing values*) dan dapat diolah. Menunjukkan bahwa mayoritas responden berumur antara 25-35 tahun. Sebesar 54 persen perawat di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu tergolong dalam usia muda (Pohan, 2012). Perawat yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat lebih produktif bekerja, utamanya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kota Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja. Analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja memberikan kontribusi sebesar 56,7 persen dalam mempengaruhi kinerja perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Hasil ini mendukung penelitian Muarif *et al.* (2015) bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan dapat memberikan arahan kepada bawahan dalam tugas dan lingkungan kerja. Pemimpin akan mampu menularkan semangat dan pengetahuan yang dimilikinya agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan dengan standard yang ditetapkan. Yulk (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan bawahan. Oleh sebab itu menurut penulis, kinerja haruslah didukung oleh atasan yang dapat menjadi panutan bagi perawat seperti kepemimpinan yang mencirikan kepemimpinan transformasional.

Perawat yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan bekinerja lebih tinggi dan benar-benar peduli dengan pekerjaan mereka. Perawat yang menyumbangkan ide untuk kemajuan rumah sakit dengan senang hati mematuhi peraturan dan mendukung kebijakan. Perawat dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya perawat menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan rumah sakit dan mendukung kebijakan rumah sakit. Sebaliknya perawat yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah perawat yang kurang memihak kepada rumah sakit dan perawat yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat

Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, semakin pemimpin memiliki tipe kepemimpinan transformasional maka kinerja perawat akan semakin tinggi. Pimpinan Rumah Sakit Kota Bengkulu menjalankan tipe kepemimpinan ini dengan berpangku teguh pada visi dan harapan yang ingin dicapai. Penyampaian visi RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu ditekankan oleh pimpinan pada saat apel pagi, acara peringkatan hari besar nasional, setiap perawat yang berkonsultasi atau saat diskusi informal. Hal ini tercermin dari tanggapan perawat bahwa pemimpin memberikan motivasi inspirasi dengan cara mengkomunikasikan harapan-harapan yang ingin dicapai

Pimpinan di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu juga memberikan simulasi intelektual dengan cara memberikan dukungan, bimbingan dan pembelajaran kepada perawat sehingga kemampuan para perawat dapat terus berkembang. Selain itu, pimpinan juga meningkatkan pengetahuan perawat dalam bentuk pelatihan. Shin dan Zhou (2013) mengatakan bahwa stimulasi intelektual mendorong karyawan untuk berpikir pada area perbaikan dan membawa hasil yang terbaik. Pimpinan di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu memberikan pengaruh idealis perawat melalui misi rumah sakit. Pimpinan ingin mencapai misi RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu dengan cara menyampaikan secara jelas misi yang harus dicapai. Hal ini dilakukan supaya seluruh komponen rumah sakit dapat mengetahui dan menjalankan misi tersebut. Dengan demikian, perawat dalam menjalankan keseharian tugasnya

mempunyai misi yang sama, yaitu menjadikan RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu sebagai pemberi pelayanan yang bermutu dan terjangkau, berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Bass *et al.* (dalam Hall *et al.*, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawan. Pengaruh idealis dari kepemimpinan transformasional akan dapat menghasilkan kinerja yang melebihi harapan dan menarik komitmen kuat karyawan terhadap perubahan dan hasil-hasil organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja perawat maka kinerja perawat juga akan semakin tinggi. Keterlibatan kerja perawat RSUD Kota Bengkulu ditunjukkan dengan para perawat yang menjalankan tugas menurut deskripsi kerja masing-masing untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, keluarga, kelompok atau masyarakat. Mulai pelayanan kesehatan yang sederhana sampai pelayanan kesehatan yang kompleks berdasarkan dengan diagnosa masalah yang terjadi.

Hasil ini mendukung Macey dan Schneider (2011) bahwa ada pengaruh yang nyata antara keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Muarif (2015) juga menemukan korelasi positif antara keterlibatan kerja dengan peningkatan kinerja. Chughtai (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa memupuk tingkat keterlibatan kerja tinggi antara karyawan dapat menjadi efektif untuk meningkatkan kedua bentuk kinerja serta mendorong lebih positif sikap dan perilaku. Sharagay and Ahearon (2011) menyatakan hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri.

Pelayanan kesehatan yang dilakukan perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu berdasarkan *Standard Operating Procedure* yang diterapkan RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Standar prosedur tersebut untuk menjaga pasien, merawat, memberikan obat, menjaga kesehatan, memberikan motivasi dan perhatian. Seperti yang dinyatakan oleh Huber (2016) bahwa keterlibatan kerja para perawat harus mampu memberikan pelayanan yang aman bagi pasien dan masyarakat, memberikan pelayanan secara profesional, berkinerja tinggi serta peduli (*caring*) sehingga bisa mengurangi beban psikologis dari pasien. Sonnentag (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya keterlibatan kerja dipandang sebagai suatu harga diri individu yang dipengaruhi oleh tingkat kerjanya ketika bekerja.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Hal ini berimplikasi kepada peningkatan kinerja perawat melalui kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja. Berdasarkan tanggapan terendah responden, perlu fasilitasi potensi yang dimiliki perawat. Pimpinan dapat memfasilitas pendidikan formal berkelanjutan maupun pendidikan informal bersertifikat, seperti pelatihan-pelatihan dan *short course* sesuai dengan bidang peminatan.

Kemudian pada keterlibatan kerja perawat RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu adalah dengan terlibat aktif dalam organisasi profesi dan badan kelengkapan peminat, seperti perkumpulan, himpunan atau ikatan, sehingga dapat mencegah sedini mungkin ketinggalan informasi terhadap trend dan isu yang berkembang tentang kesehatan dan keperawatan, khususnya di lingkungan RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Pihak rumah sakit perlu melakukan terobosan dalam bentuk kegiatan terprogram dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kompetensi, termasuk dukungan dana yang disediakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, semakin pemimpin mengarah ke tipe kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi keterlibatan kerja maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, semakin pemimpin mengarah ke tipe kepemimpinan transformasional maka perawat akan menunjukkan kinerja yang tinggi.

3. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja perawat maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.

Saran

Saran yang didapat diberikan dari hasil penelitian ini supaya pihak RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu, khususnya pimpinan dapat memfasilitas potensi perawat, misalnya dengan pendidikan formal berkelanjutan maupun pendidikan informal bersertifikat, seperti pelatihan-pelatihan dan *short course* sesuai dengan bidang peminatan perawat. Kemudian perawat hendaknya terlibat aktif dalam organisasi profesi dan badan kelengkapan peminat, seperti perkumpulan, himpunan atau ikatan yang ada di RSUD Harapan dan Doa Kota Bengkulu maupun tempat lainnya, sehingga dapat mencegah sedini mungkin ketinggalan informasi terhadap trend dan isu yang berkembang tentang kesehatan dan keperawatan. Pihak rumah sakit dapat melakukan terobosan dalam bentuk kegiatan terprogram dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kompetensi, termasuk dukungan dana yang disediakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T.M. 2012. A Model of Creativity and Innovations in Organizations. Dalam Staw, B.M., & Cummings, L.L. (Ed.) *Research in Organizational Behavior*, 22(10), 123-167.
- Aniek, H. 2015. Perbedaan Tingkat Kecemasan Ditinjau dari Status Kerja Karyawan. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Psikologi UNIKA.
- Astuti, Y.H. 2010. Peran Safety Leadership dalam Membangun Budaya Keselamatan Yang Kuat. *Seminar Nasional VI*, Yogyakarta. ISSN: 1978-0176.
- Gilson, L.L. 2010. Why be Creative: A Review of the Practical Outcomes Associated with Creativity at the Individual, Group, and Organizational Levels. Dalam Zhou, J., & Shalley, C.E. (Eds.). *Handbook of Organizational Creativity*, 40(2), 303-322.
- Gillies, D.A. 2006. *Nursing Management : A System Approach. Second Edition*. Philadelphia: WB Saunders Company.
- Gomes, F.C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Hair, J., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hall, J., Shannon, J., Allen, W., Karl, K., Derek, F., & Jennifer L. 2012. *Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates*. Florida: University of Florida
- Hameed, A., & Waheed, A. 2011. Employee Development and its Affect on Employee Performance a Conceptual Framework. *Internasional Journal of Business and Social Science*, 2(13), 224-229.
- Harnoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. 2012. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Ismail A., Halim, F.A., Munna, D.N., Abdullah A., Shminan A.S., & Muda A.L. 2009. The Mediating Effect of Empowerment in the Relationship Between Transformational Leadership and Service Quality. *Journal of Bussines Management*, 4(4), 3-12.
- Istijanto. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Kahn, W.A. 2010. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kolade, O.J., Ogunnaike, O.O., & Osibanjo, O.A. 2014. Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1), 36-49.
- Lashley, C. 2010. Employee Empowerment in Services: A Framework for Analysis. *Personnel Review*, 28(3), 169-191.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. 2010. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. NJ: Prentice Hall.
- Lockwood, N.R. 2012. Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role. *Society for Human Resource Management*, Duke Street: Alexandria.
- Luthans, F. 2013. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Andika, V. Yogyakarta: Andi.
- Dina Sharagay and Ahearon Tziner. 2011, "The Generational on Relationship Between Job Involvement, Work Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior", *Revista de Psicologia delylas Organizaciones*, 27(2), 143-157.
- Scarpello, V., & Campbell, J.P. 2013. Job Satisfaction: Are All the Partus There? *Personnal Psychology*, 15(20), 577-600.



JURNAL ADMINISTRASI BISNIS NUSANTARA

p-ISSN
e-ISSN

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. 2014. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Umar, H. 2015. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.