

JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat

Universitas Muslim Indonesia

Journal Homepage:

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>

Original Article

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

*Nurul Kusumadewi, Amran Razak, Nurmiati Mukhlis

Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

*Email corresponding author: kusumadewinurul@gmail.com

ABSTRACT

Background: Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people within the morale of an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities in the context of efforts to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with ethics. So that it can be said that performance is important for a company or organization. The aim of the study was to analyze the effect of job satisfaction and transformational leadership on the performance of nursing care at the Inpatient Installation of Laburan Baji General Hospital, Makassar.

Methods: This type of research is a quantitative study using a cross-sectional study design, with a total sample of 103 nurse respondents. The sampling technique used in this quantitative research is total sampling.

Results: The results showed that job satisfaction had an effect on the performance of nursing care at the Inpatient Installation of Laburan Baji General Hospital Makassar ($0.005 < 0.05$), transformational leadership had an effect on the performance of nursing care at the Inpatient Installation of Laburan Baji General Hospital Makassar ($0.000 < 0.05$) and transformational leadership It is the variable that has the most influence on the performance of nursing care at the Inpatient Installation of Laburan Baji General Hospital Makassar with an Exp (B) value of 79,608.

Conclusions: (1) job satisfaction has an effect on the performance of nursing care (2) transformational leadership has an effect on the performance of nursing care (3) transformational leadership is the variable that has the most influence on the performance of nursing care of the Makassar Rawatang Installation in Larbuat Laruda.

Keywords: Performance; Job Satisfaction; Transformational Leadership; Nurses, Hospitals;

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian untuk menganalisis menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan rancangan *cross sectional study*, dengan total sampel sebanyak 103 responden perawat. Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini ialah *Total Sampling*.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar ($0.005 < 0.05$), Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar ($0.000 < 0.05$) dan kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar dengan nilai Exp (B) 79.608.

Kesimpulan: (1) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan (2) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan (3) kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Kata Kunci : Kinerja; Kepuasan Kerja; Kepemimpinan Transformasional; Perawat; Rumah Sakit



LATAR BELAKANG

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Sejumlah faktor yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2011).

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Robbins & Judge (2017) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain. Kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Latif et al (2013) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja di Pakistan menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Insyaniar & Razak (2018) menyatakan bahwa insentif sebagai bagian dari kepuasan kerja merupakan daya dorong untuk meningkatkan kinerja sehingga perawat dapat menikmati pekerjaannya. Jika insentif yang diterima cukup dalam memenuhi kebutuhan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Selain kepuasan kerja, kepemimpinan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Beberapa tipe kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang dibutuhkan saat ini. Menurut Muizu et al (2019) bahwa model kepemimpinan transformasional mampu memberikan solusi dalam memahami tentang apa yang membuat leaders memiliki pengaruh besar terhadap pengikutnya dan faktor-faktor apa yang membuat kinerja organisasi sukses berkelanjutan. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang tidak mencapai target dalam bekerja disinyalir disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan karyawan. Dimana hasil observasi menemukan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin berupaya mendapatkan dukungan penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Omolayo, 2017). Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013).

Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri. Robbins & Judge (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik

bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bass B (2011) mengatakan bahwa, kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional dalam dua hal. Pertama, pemimpin transformasional bertindak efektif, karena mengenali kebutuhan bawahan. Berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang bertindak aktif. Kedua, pemimpin transformasional yang efektif berusaha menaikkan kebutuhan bawahan sehingga, dapat memotivasi kerja dan mendorong bawahan untuk lebih maju dalam pencapaian kinerja.

Bukti empiris menunjukkan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektifitas organisasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian Murniningsih & Aryani (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan komunikasi mempengaruhi kinerja manajerial. Hasil penelitian Natsir (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung dari perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tri (2013) menunjukkan bahwa hubungan pemimpin–bawahan, struktur tugas dan kekuasaan posisi pemimpin berpengaruh serentak terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Thomas & Wahyu (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Anisa, N., Razak, A., & Abadi (2009) menyatkan tidak ada hubungan antara hubungan pimpinan bawahan terhadap kinerja pegawai, ada hubungan antara struktur tugas terhadap kinerja pegawai, dan tidak ada hubungan antara kekuatan posisi pemimpin terhadap kinerja pegawai.

RSUD Labuang Baji Makassar adalah salah satu rumah sakit pemerintah daerah di Sulawesi Selatan dan bertipe B yang berkomitmen menjadi rumah sakit dengan layanan unggulan dalam memberikan pelayanan Kesehatan terbaik kepada masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia bagian timur dan Indonesia secara luas. dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar praktek keperawatan telah dijabarkan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia), (2010) yang mengacu dalam tahapan proses keparwatan yang meliputi: (1) Pengkajian yaitu Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan.; (2) Diagnosa keperawatan yaitu Perawat menganalisa data, mengkaji data untuk merumuskan diagnosa keperawatan; (3) Perencanaan yaitu Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien; (4) Implementasi yaitu Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan; (5) Evaluasi yaitu perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

Hasil wawancara dengan 11 orang perawat di rawat inap menyatakan bahwa 3 orang perawat mengatakan jika tambahan gaji, bonus dan promosi yang didapatkan belum sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dimana hal tersebut dianggap dapat merupakan motivator yang kuat terhadap kinerja dan kepuasan kerja, 3 orang menyatakan jika perawat melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, 3 orang perawat mengatakan berulang-ulang sehingga menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan bagi mereka serta 2 orang perawat lainnya menyatakan kepala ruangan yang kurang dalam memberikan motivasi kepada bawahannya.

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa mendatang. Hal ini menunjukan betapa

pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif dan memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, dan umumnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Harter et al, 2011). Sedangkan ketidakpuasan kerja cenderung menyebabkan karyawan merasa tidak berguna, tidak diapresiasi, dan keluar dari suatu organisasi. Selain itu kepuasan kerja dianggap sangat penting karena adanya biaya akibat ketidakpuasan dalam *employee turnover*, *absenteeism* dan kinerja (Beck, 2010).

Karyawan yang tidak mencapai target dalam bekerja disinyalir disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan karyawan. Dalam hal ini pentingnya model kepemimpinan transformasional bagi setiap perusahaan atau organisasi terutama rumah sakit. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para bawahannya untuk mencapai hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Hal ini termasuk pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pimpinan dan bawahannya, bukan hanya sekedar perjanjian kerja tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen masing-masing.

Oleh karena itu, peneliti mengharapkan dapat melakukan analisa lebih lanjut mengenai variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

METODE

Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study* yaitu desain yang mengkaji dinamika korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada saat bersamaan yaitu menguji pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Penelitian ini akan dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar pada bulan Juni 2022– September 2022. Waktu ini dihitung sejak penelusuran pustaka, survei awal, persiapan proposal, merancang hingga pengumpulan dan analisis data serta pelaksanaan penelitian dan seminar hasil.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar yaitu 103 orang perawat. Jumlah sampel minimum dalam penelitian ditentukan dengan *Total Sampling* yaitu sebanyak 103 responden perawat.

Pengumpulan Data

Pada penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang berisi pertanyaan seputar variabel yang diisi oleh responden yaitu variabel kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja. Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengambilan data primer berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berdasarkan dengan kondisinya. Kuesioner yang dibagikan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Pernyataan yang diberikan terdiri dari 2 bagian yaitu: bagian pertama berisi identitas dan karakteristik responden, bagian kedua berisi kuesioner yang berisi tentang kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 variabel dengan 20 pernyataan, kepuasan kerja terdiri dari 6 variabel dengan 30 pernyataan dan kinerja perawat terdiri dari 6 variabel dengan 34 pernyataan dengan skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisoner yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu.

Analisis Data

Analisis univariat berfungsi untuk meringkas kumpulan data hasil pengukuran sehingga kumpulan data berubah menjadi suatu informasi. Analisis univariat terdiri atas analisis deskriptif karakteristik responden, analisis deskriptif variabel penelitian dan analisis *crosstabulation* antara karakteristik responden dengan variabel penelitian.

Analisis data yang dilakukan untuk mencari ada tidaknya hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis data akan menggunakan uji *Chi-square*. Analisis multivariat dilakukan pada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Dengan menggunakan uji regresi logistik dilakukan analisa seberapa besar pengaruh variabel atau sub variabel independen terhadap variabel dependen serta mencari Sub variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di RSUD Labuang Baji Makassar. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi logistik.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja, Jenis Kepegawaian di RSUD Labuang Baji Tahun 2022

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
Umur		
25-35 Tahun	44	42.7
36-45 tahun	53	51.5
>45 Tahun	6	5.8
Jumlah	103	100.0
Jenis Kelamin		
laki-laki	8	7.8
Perempuan	95	92.2
Jumlah	103	100.0
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	4	3.9
6-10 Tahun	38	36.9
10-15 Tahun	53	51.5
>15 Tahun	8	7.8
Total	103	100.0
Pendidikan Terakhir		
D3	10	9.7
S.Kep	71	69.9
Ners	21	20.4
Jumlah	103	100.0
Status Kepegawaian		
PNS	68	66.0
Lainnya	35	34.0
Jumlah	103	100.0

Sumber: Data Primer



Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 53 responden (51.5%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 95 responden (92.2%). Berdasarkan Pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 71 responden (69.9%). Dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden 10-15 tahun yaitu sebanyak 53 responden (51.5%). Berdasarkan status kepegawaian sebagian besar responden datang tak terhingga yaitu sebanyak 68 responden (66.0%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tiap Kategori Variabel Penelitian di RSUD Labuang Baji Tahun 2022

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Kepuasan Kerja		
Tinggi	78	75.7
Rendah	25	24.3
Jumlah	103	100.0
Kepemimpinan Transformasional		
Mendukung	84	81.6
Tidak Mendukung	19	18.4
Jumlah	103	100.0
Kinerja Asuhan Keperawatan		
Tinggi	80	77.7
Rendah	23	22.3
Jumlah	103	100.0

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa sebagian responden menyatakan persepsi dengan kategori tinggi pada variabel kepuasan kerja sebanyak 78 responden sebesar 75.7%, variabel kepemimpinan transformasional kategori mendukung sebanyak 84 responden sebesar 81.6% dan variabel kinerja asuhan keperawatan dengan kategori tinggi sebanyak 80 responden sebesar 77.7%.

Kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di RSUD Labuang Baji. Uji statistic yang digunakan adalah regresi linear logistik sebagai berikut.

Tabel 3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel		Kinerja Asuhan Keperawatan				Total		P
		Tinggi		Rendah		N		
		n	%	n	%			
Kepuasan Kerja	Tinggi	74	94.9	4	5.1	78	100	0.000'
	Rendah	6	24	19	76	25	100	
	Total	80	77.7	23	22.3	103	100	
Kepemimpinan Transformasional	Mendukung	79	94	5	6	84	100	0.000'
	Tidak Mendukung	1	5.3	18	94.7	19	100	
	Total	80	77.7	23	22.3	103	100	



Tabel 4. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Variable / Step	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Step1					
Kepuasan Kerja	2.559	.907	7.959	.005	12.920
Kepemimpinan Transformasional	4.377	1.199	13.327	.000	79.608
Contant	-10.303	1.872	30.297	.000	.000

Tabel 4 menunjukkan variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja asuhan keperawatan ($p < 0.05$). Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja asuhan keperawatan dengan nilai Exp (B) 79.608.

DISKUSI

Fokus penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Data kuantitatif hasil penelitian telah disajikan dan dideskripsikan pada bagian sebelumnya. Adapun pembahasan penelitian ini akan dibahas dengan meninjau referensi dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan sejumlah variabel yang diteliti.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Hasil penelitian berdasarkan variabel kepuasan kerja di RSUD Labuang Baji Makassar yang didapatkan sebesar 75.7%. Hal tersebut menunjukkan tingginya kepuasan kerja perawat karena perawat merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *job description*, memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan dan gaji yang diberikan sesuai dengan beban datau tanggung jawab yang dipikul. Pekerja yang puas akan melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajibannya sesuai deskriptif pekerjaan.

Hal tersebut berarti rendahnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan disebabkan karena perawat dirasa adil dengan kebijakan yang ada, mereka merasa kebijakan tersebut sesuai dengan harapannya. Sedangkan gaji dan upah karena perawat merasa apa yang diberikan oleh rumah sakit telah cukup mampu mencukupi kebutuhannya. Bagi seorang karyawan, gaji merupakan hal yang terpenting. Karyawan biasanya akan bekerja secara optimal dan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin, dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan arti perusahaan benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya timbal balik antara karyawan dengan perusahaan dimana kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Sageer, 2012).

Berdasarkan hasil jawaban responden didapatkan bahwa perawat merasa puas karena fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja mendukung jalannya pekerjaan, memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab, puas dengan insentif yang saya terima sesuai prestasi kerja, puas dengan sistem promosi yang ditetapkan sesuai dengan masa kerja, kinerja dan kemampuan yang dilakukan didalam rumah sakit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya : Martin & Proenca (2012), Almigo (2004), Engko (2006), Anthony et al (2006), Grant (2001) dalam Martin (2012), Bull (2005), Tadisina et al (2001), Tang et al (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Setiap individu yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum terhadap umpan balik dari pekerjaannya sendiri, gaji dan imbalan yang diterima, kesempatan promosi, pengawasan dalam bekerja, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif, dan efek lingkungan kerja. Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan atau organisasinya dan sebaliknya.

Menurut Robbins (2012) Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai. Semakin baik karakteristik individu dalam melaksanakan pekerjaan berakibat pada semakin baik rasa kepuasan karyawan pada pekerjaan. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara semua yang diharapkan dengan semua yang dirasakan dari pekerjaan yang diterimanya secara aktual.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negative yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, perpindahan karyawan, timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja, penyebab para karyawan merasa kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima feedback, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisor yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan serta mereka lebih sering mengalami kebosanan. Logikanya seorang karyawan yang dipahami, dilayani dan dipenuhi perasaan dan aspirasinya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan akan memiliki kesetiaan tulus dan berpotensi memberikan kontribusi terbaik bagi kepentingan keberhasilan tujuan organisasinya.

Secara teoritis dikatakan bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan atau harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan atau sebaliknya (Natsir, 2015).

Menurut Colquitt et al (2011) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja memiliki korelasi moderat dengan kinerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif moderat pada kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi, tingkat *citizenship behavior* lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, perawat diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya apabila perawat tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik tinggi. Hal ini dikarenakan perawat tidak memiliki perasaan positif berkaitan dengan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan kepuasan kerja aspek pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, rekan kerja dan supervise dengan kinerja perawat, dan tidak ada hubungan kepuasan kerja aspek kondisi kerja dan kepemimpinan dengan kinerja perawat. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Argapati (2013) menunjukkan pada tingkat kepuasan kerja perawat bahwa dari 130 orang responden terdapat 79 responden (60,8%) yang merasa puas dan 51 responden (39,2%) yang merasa tidak puas. Tingkat kepuasan ini berdasarkan aspek minat, ketentraman kerja, keterampilan, interaksi sosial perawat dengan atasan, interaksi sosial antar perawat, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan promosi.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja pekerja. Menurut konsep *Value Theory*, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut (Wibowo, 2007). Selain itu dengan adanya kepuasan kerja dapat mengurangi turnover, dan mendorong individu Teori lain yang memperkuat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah teori dua faktor atau teori motivasi higiene, yang dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick (2000). Menurut teori ini, faktor motivasi (*intrinsic factor*) adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Faktor motivasi (*intrinsic factor*) merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya (Robbins, & Judge, 2007).

Selain itu hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2007), yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien di rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang kemudian dapat meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit. Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya penting untuk mengetahui kinerja rumah sakit terutama bidang ketenagaannya, tetapi juga untuk menentukan strategi manajemen dimasa yang akan datang.

Hal ini menunjukan bahwa pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan rumah sakit kedepannya. Misalnya, seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan

sering mangkir dalam bekerja. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat tersebut menjadi tidak maksimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan perawat terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif (Argapati, 2013).

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Hipotesis penelitian 2 (H2) dinyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 2 (H2) diterima.

Hasil penelitian berdasarkan variabel kepemimpinan transformasional di RSUD Labuang Baji Makassar yang didapatkan sebesar 81.6%. Hal tersebut menunjukkan adanya dukungan pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan frekuensi perdimensi variabel kepemimpinan transformasional diketahui bahwa sebagian responden menyatakan persepsi dengan kategori tidak mendukung pada dimensi *Idealized influence* sebanyak 78 responden sebesar 75.5%, Pengaruh Ideal mengacu pada perilaku pemimpin yang menjadikan keberadaan pemimpin sebagai panutan untuk pengikut mereka. Dimensi *Inspirational motivation* dengan kategori mendukung sebanyak 77 responden sebesar 74.8%, Pemimpin juga mendorong komunikasi dua arah dan interaksi dengan pengikut menjadi personal seperti mengerti apa yang dikhawatirkan oleh pengikut dan melihat mereka tidak hanya sebatas pengikut, namun juga sebagai manusia secara utuh. Pemimpin juga memperhatikan perkembangan pengikut dengan bertindak sebagai pelatih dan mentor bagi pengikut (Bass & Riggio, 2006). Dimensi *Intellectual stimulation* dengan kategori mendukung sebanyak 76 responden sebesar 73.8%, Pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang di sekitar mereka dengan cara menyediakan tantangan didalam pekerjaan yang harus dilakukan pengikut mereka dan menciptakan ekspektasi yang jelas dari tujuan yang harus di capai (Bass & Riggio, 2006). dan dimensi *Individualized consideration* dengan kategori mendukung sebanyak 66 responden sebesar 64.1%. Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru. Stimulasi intelektual memungkinkan pemimpin untuk meningkatkan upaya pengikut mereka dalam inovasi dengan mempertanyakan asumsi, membongkar ulang masalah yang telah diketahui, dan menerapkan kerangka kerja dan perspektif yang baru untuk situasi dan tantangan yang telah ada sebelumnya (McCleskey, 2014).

Berdasarkan hasil jawaban responden didapatkan bahwa perawat merasa atasan memberikan perhatian secara pribadi kepada mereka yang kelihatan terabaikan, memberikan inspirasi cara-cara dalam melihat masalah-masalah yang mulanya sangat sulit, menghendaki perawat menggunakan penalaran dan kepercayaan diri dalam memecahkan masalah.

Menurut Chong & Law, (2016) mengutip sejumlah penelitian tentang perilaku psikologis dan organisasi juga memberikan dukungan teoritis dan empiris yang kuat untuk hubungan signifikan antara hubungan pimpinan-bawahan dan kinerja kerja. Li & Tan (2012) mencatat bahwa bawahan yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi pada supervisor/ atasan/ pimpinan tidak perlu mencurahkan sumber daya yang tidak perlu yang menyebabkan ketidakpastian yang dirasakan dalam konteks sosial

dari tempat kerja.

Shahzad et al (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Alhamda dan Sanusi (2007) menyatakan bahwa variabel perilaku kepemimpinan dan perilaku bekerja pada Politeknik Kesehatan (Poltekkes) Padang belum baik, tetapi kinerja dosen sudah baik. Jeffrey et al (2011) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan juga akan meningkatkan kinerja individu pegawainya.

Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari peran pimpinan perusahaan dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu perusahaan.

Lebih lanjut Bass (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya mendorong bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keyakinan atau kepercayaan diri karyawan. Dan menurut Bass dan Avolio faktor yang menjadi pondasi dari kepemimpinan transformasional terdapat empat faktor yaitu (1). Idealized influence (kharisma), yaitu memberi wawasan serta kesadaran akan misi visi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan kepada bawahannya. (2). Inspirational motivation (motivasi inspiratif), yaitu menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana. (3). Individualized consideration (konsiderasi individual) yaitu memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi dan (4). Intellectual stimulation (stimulasi intelektual) yaitu meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara seksama. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Hipotesis penelitian 3 (H3) dinyatakan bahwa ada variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan oleh dengan nilai Exp (B) 79.608 sehingga dalam hal ini hipotesis penelitian 3 (H3) diterima.

Asuhan keperawatan adalah kerangka kerja dan struktur organisasi yang kreatif untuk memberikan pelayanan keperawatan, namun asuhan keperawatan juga cukup fleksibel untuk digunakan disemua lingkup keperawatan (Potter & Perry, 2005). Permasalahan pelayanan keperawatan di negara Indonesia adalah banyaknya perawat yang belum melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar. Di sebagian besar tatanan pelayanan keperawatan, masih terbatas melakukan kegiatan-kegiatan yang belum memenuhi kaedah asuhan keperawatan secara profesional yang bertanggung gugat.

Rencana tindakan keperawatan individu merupakan suatu proses penyusunan strategis atau intervensi keperawatan berdasarkan yang dibutuhkan guna untuk mencegah, mengurangi atau mengatasi masalah kesehatan pasien yang telah diidentifikasi dan validasi pada tahap perumusan diagnosa keperawatan. Perencanaan keperawatan dilakukan dengan menetapkan tujuan dan kriteria hasil. Kriteria hasil dirumuskan menggunakan NOC yang merfleksikan kondisi, perilaku dan persepsi pasien. Sedangkan rumusan intervensi keperawatan individu menggunakan NIC. Intervensi

keperawatan individu dilakukan agar pemenuhan kebutuhan dasar pasien baik berupa fisiologis maupun psikososial tetap terpenuhi. Intervensi ini dapat dilakukan secara mandiri oleh perawat dan kolaboratif dengan petugas kesehatan lainnya, juga dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung tergantung dari pengobatan (Riasmini et al, 2017).

Fungsi perencanaan pelayanan dan asuhan keperawatan yang dilaksanakan sebagai pemikiran atau konsep-konsep tindakan tertulis seorang manajer. Sebelum melakukan perencanaan terlebih dahulu dianalisa dan dikaji sistem, strategi organisasi dan tujuan organisasi, sumber-sumber organisasi, kemampuan yang ada, aktifitas spesifik dan prioritasnya (Swansburg, 2000).

Perencanaan diartikan sebagai rincian kegiatan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana kegiatan dilaksanakan dan dimana kegiatan itu berlangsung. Perencanaan kegiatan keperawatan akan memberi petunjuk dan mempermudah pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan pelayanan dan asuhan keperawatan kepada pasien/klien. Perencanaan asuhan keperawatan melibatkan seluruh personil mulai dari perawat pelaksana, ketua tim dan kepala ruang. Perencanaan meliputi perencanaan tahunan, bulanan, mingguan dan harian (Keliat, 2000).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang bekerja di RSUD Labuang Baji Makassar baik karena dalam pembuatan perencanaan asuhan keperawatan mempertimbangkan kebijakan maupun sarana dan prasarana yang ada di rumah sakit serta latar belakang budaya pasien sehingga dapat mencegah terjadinya kesalahan *error* yang dapat membahayakan pasien. Perawat pelaksana harus melakukan asuhan keperawatan pada tahap perencanaan/intervensi keperawatan dimana tujuannya berpusat pada pasien, dan hasil yang diperkirakan ditentukan dan intervensi keperawatan dipilih untuk mencapai tujuan (Potter & Perry, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyati menjelaskan bahwa dokumentasi keperawatan yang dilakukan oleh perawat di Rumah Sakit Islam Kendal berada dalam kategori baik yaitu 24 orang (80,0%) sedangkan yang tidak lengkap, yaitu terdiri dari pengkajian 20%, diagnosa 12,6%, perencanaan 28%, implementasi 3% dan evaluasi 8%. Menurut Nursalam (2001), rencana keperawatan sebagai suatu dokumen tulisan tangan dalam menyelesaikan masalah, tujuan dan intervensi. Rencana keperawatan merupakan metode komunikasi tentang asuhan keperawatan kepada klien.

Pelaksanaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perawat berdasarkan tindakan yang telah di rencanakan pada tahap intervensi. Berdasarkan terminologi NIC, implementasi terdiri atas melakukan dan mendokumentasikan tindakan yang merupakan tindakan keperawatan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan intervensi (atau program keperawatan). Perawat melaksanakan atau mendelegasikan tindakan keperawatan untuk intervensi yang disusun dalam tahap perencanaan dan kemudian mengakhiri tahap implementasi dengan mencatat tindakan keperawatan dan respons klien terhadap tindakan tersebut (Kozier et al, 2010).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang bekerja di RSUD Labuang Baji Makassar baik karena dalam pelaksanaan keperawatan berdasarkan rencana tindakan yang telah disusun dan menerapkan prinsip keamanan dan kenyamanan serta mengutamakan keselamatan pasien yang pasien maupun keluarga dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Pelaksanaan yaitu melakukan dan mendokumentasikan tindakan yang merupakan tindakan keperawatan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan intervensi (Kozier, 2010). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Supratman dan Utami mengenai pendokumentasian asuhan keperawatan ditinjau dari beban kerja perawat tahun 2009.

Evaluasi merupakan tahap akhir dari proses pelaksanaan asuhan keperawatan yang bertujuan untuk mengevaluasi atau melihat tingkat keberhasilan dari tindakan keperawatan yang diberikan. Penyusunan rencana keperawatan yang baru apabila tindakan yang dilakukan sebelumnya tidak atau belum berhasil. Yang dinilai dalam evaluasi tersebut berupa kognitif, afektif, dan psikomotor. Sedangkan tindakan yang dapat dievaluasi secara langsung setelah tindakan diberikan ialah pendidikan kesehatan. Apabila

hasil dari evaluasi perawat perlu melakukan tindak lanjut dengan melakukan kunjungan rumah, maka perawat harus membuat perencanaan kunjungan (Riasmini, et al., 2017).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang bekerja di RSUD Labuang Baji Makassar sudah cukup baik karena dalam evaluasi keperawatan mampu dikomunikasikan bersama tim dengan hasil tindakan berdasarkan standar yang telah ditentukan serta apabila ada keluhan tidak memuaskan dalam asuhan keperawatan akan dibuatkan rencana lanjutan. Kegiatan evaluasi yang dilaksanakan terkait dengan hasil-hasil yang diperoleh setelah melakukan tindakan.

Kolaborasi dan kerja sama tim profesional perlu dilakukan untuk mendapatkan perawatan kesehatan yang berkualitas. Kerja sama tim profesional merupakan proses dimana para petugas kesehatan yang profesional memikirkan dan mengembangkan cara melaksanakan pemenuhan kebutuhan pasien dan Individu. Pembentukan tim dianggap bermanfaat ketika setiap petugas memiliki tugas yang rumit dan untuk mengefisiensikan penggunaan sumber daya (Frankli et al, 2015).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015). Melihat pentingnya kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan – pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi (Handoko & Hanny, 2013).

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru; dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok (Rivai, 2014). Pemimpin transformasional yang bersifat sosial ini mengalahkan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan orang lain. Hasil penelitian hasil terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyono, Maarif, & Suharjono, 2014), (Tucunan, Suprtha, & Riana, 2014), (Amri, Suharmono, & Rahardja, 2016), (Nasution, 2018) dan (Jufrizen, 2017) membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan indikator seperti karisma, inspirasional, perhatian individual serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasakan tekanan, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Penelitian ini sesuai dengan hasil Rasool et al., (2015) dan Shafie et al., (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah : 1). Waktu pada saat pengisian kuesioner dan tingkat partisipasi responden kurang efisien, karena pada saat penelitian berlangsung pada saat jam kerja, sehingga beberapa kuisisioner yang tidak langsung diisi oleh responden pada saat itu karena kesibukan pekerjaan. 2). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan pendekatan komunikasi survei dengan hanya menggunakan alat pengukuran kuesioner. 3). Selanjutnya, meskipun telah diberikan jaminan mengenai kerahasiaan dan anonimitas, mungkin beberapa responden masih merasa tidak nyaman untuk mengungkapkan kondisi yang sebenarnya terjadi.

KESIMPULAN

1). Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin puas karyawan maka kinerja perawat tersebut akan menjadi tinggi karena perawat merasa memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan serta lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan pada saat bekerja sehingga berdampak pada keinginan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, bekerja sebaik mungkin, dan sesuai protap yang ada. 2). Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh kepala ruangan, maka akan semakin baik pula kinerja perawat di rumah sakit. 3). Kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1). Bagi manajemen rumah sakit, agar untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memberikan kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan, gaji yang diberikan disesuaikan dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul, memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan. 2). Bagi manajemen rumah sakit, agar untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya kepemimpinan transformasional harus lebih diutamakan oleh kepala ruangan karena berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. mengacu pada persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional, hendaknya pimpinan selalu memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan visi, misi, tujuan organisasi kemudian memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan prosedur kerja dan mengarahkan karyawan agar sesuai dengan mekanisme kerja, meningkatkan dan lebih menunjukkan kemampuan kepemimpinan klinis dengan melakukan pengembangan pribadi berkelanjutan dengan melakukan kerjasama yang baik antar perawat dalam metode tim, memperhatikan keselamatan pasien dengan melaksanakan tindakan keperawatan sesuai standar prosedur operasional (SPO).

Deklarasi Conflict of Interest

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Alhamda S, Sanusi R. 2007. Persepsi Perilaku Kepemimpinan, Perilaku Sebagai Warga Organisasi dan Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan Padang Sumatra Barat. Program Magister Kebijakan dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *The Academy of Management Review*, 17(3), 407. <https://doi.org/10.2307/258717>
- Anisa, N., Razak, A., & Abadi, Y. (2009). Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Makassar.
- Anoraga, P. (2010). *Psikologi kerja*. PT. Asdi Mahastya Arikunto.
- Azman, Rashid, Ismail, & Shami, S. (2019). The Effect of Service Quality on Patient Satisfaction and Loyalty in Malaysia Muslim Friendly Hospital. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 2899–2921.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2012). Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Gon Alez-ro, V. A. (2012). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Bass B, A. B. (2011). *Multifactor leadership questionnaire: the benchmark measure of transformational leadership*.
- Bass, B. M., dan Avolio, B. J. (2011). *The Implications Of Transactional And Transformational Leadership For Individual, Team And Organizational Development*, 4, 231–272.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 245–261. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00525.x>
- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.



- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance. *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*, January, 143–168. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_9
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2011). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Elarabi, H. M., & Johari, F. (2014). The determinant factors effecting the job satisfaction and performance in Libyan government hospital. *Asian Social Science*, 10(8), 55–65. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n8p55>
- Endah Mujiarsih dan Sutrisno. (2013). *Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pengaruhnya T erhadap Upaya Extra (extra effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Ungaran*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Edisi September.
- Greenberg, S. and Baron, D. (2013). Training and turnover in the evolution of organizations. *Organization Science*, 8(1), 84–96.
- Hp, F. K., & Darmawansyah, A. R. (2009). *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Puskesmas Bara-Baraya Kota Makassar*.
- Handoko, & Hanny, T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Igbinoba, E., Salau, O. P., Dirisu, J., & Participation, E. (2015). *American Journal of Management North American Business Press Atlanta - Seattle – South Florida - Toronto*. April.
- Ilyas. (2010). *Perencanaan sumber daya manusia rumah sakit: teori, metode dan formula* (cetakan ke). FKM Universitas Indonesia.
- Insyaniar, N., & Razak, A. (2018). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas Dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 13(5), 531-536.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 120–140. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Jeffrey I, Hermawan A, Hubeis M, Djohar S. (2011). Pengaruh kecocokan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu: studi kasus PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Agribisnis* 8(2):97–107.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1021/la051212i>



- Kibe. (2014). *effect of communication strategies on organizational performance: A case study of kenya Ports authority*. 6(11), ISSN 2222–1905.
- Kolade, J. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1).
- Leblebici, D. (2012). IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY: CASE STUDY OF A BANK IN TURKEY. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38–49.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45(February), 50–55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Lumbanraja, Prihatin, & Nizma, C. (2010). . (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 143.
- Martha, K. (2016). An Investigation Of Factors Determining The Level Of Job Satisfaction Among Nurses In Six General Public Hospitals In Greece. *International Journal Of Medical Science And Clinical Invention*, March 2016. <https://doi.org/10.18535/ijmsci/v3i3.08>
- McCleskey, J. A. (2014). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly* 2014, Volume 5, (4).
- Murniningsih, R., & Aryani, R. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Pada PT. BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Wonosobo*.
- Mahendra, K. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan OCB terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi pada PT BPR Jaya Kerti. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol 5, No 5, hal. 2885-2917.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431–442.
- Natsir, S. (2014). *Ringkasan Disertasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*. Universitas Airlangga Surabaya.
- Nitisemito, A. . (2010). *Manajemen Personalialia (manajemen sumber daya manusia)*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nasution, M I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Pradana, M. Andy., B. S. S. Haryo., dan D. Hamid. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang.
- Pietersen, C. (2015). Job Satisfaction Of Hospital Nursing Staff. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(3), 19–25. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v3i2.66>



Prayetni. (2011). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Burn Out pada Perawat Pelaksana di RSUP Persahabatan*. Universitas Indonesia.

Rasool, H. F., I. U. Arfeen., W. Mothi., and U. Aslam. (2015). Leadership styles and its impact on employee's performance in health sector of Pakistan. *City University Research Journal*, Vol 5, No 1, pp. 97-109.

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Risambesy, A., B. Swasto., A. Toyib., dan E. S. Astuti. (2012). The influence of transformation leadership style, motivation, burnout, toward job satisfaction and employee performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol 2, No 9, pp. 33-42.

Rasool, H. F., I. U. Arfeen., W. Mothi., and U. Aslam. (2015). Leadership styles and its impact on employee's performance in health sector of Pakistan. *City University Research Journal*, Vol 5, No 1, pp. 97-109.

Shafie, B., S. Baghersalimi., and V. Barghi. (2013). The relationship between leadership style and employee performance (case study of real estate registration organization of Tehran province). *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, Vol 2, No 5, pp. 21-28.

Subhi, E. R. (2014). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan penghargaan sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, No 2, hal. 2-18.

Thamrin, H. M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation Management and Technology*, Vol 3, No 5, pp. 566-572.

Saha, R. (2017). *Influence of Personality Traits on Leadership Roles on Conflict Management Style within the Organization Influence of Personality Traits on Leadership Roles on Conflict Management ... Influence of Personality Traits on Leadership Roles on Conflict Managem.* November.

Shafie, B., S. Baghersalimi., and V. Barghi. (2013). The relationship between leadership style and employee performance (case study of real estate registration organization of Tehran province). *Singaporean Journal of Business Economics and Management Studies*, Vol 2, No 5, pp. 21-28.

Shahzad K, Rehman K, Abbas M. (2010). HR practices and leadership styles as predictors of employee attitude and behavior: evidence from pakistan. *European Journal of Social Sciences* 14(3):4-13