

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Industri yang menguntungkan dan menarik investor untuk menanamkan modalnya salah satunya industri kesehatan. Pertumbuhan rumah sakit ini menimbulkan kompetisi semakin ketat, sehingga pelanggan semakin selektif dan mempunyai pilihan luas, hal ini merupakan tantangan untuk mempengaruhi keberlanjutan rumah sakit. Tantangan seperti ini membuat para pelaku pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit baik pihak pemerintah maupun swasta pada dua pilihan, yaitu masuk dalam arena kompetisi dengan melakukan perubahan dan perbaikan atau keluar arena kompetisi tanpa dibebani perubahan dan perbaikan. Sehingga diperlukan alternatif strategi bersaing yang tepat agar rumah sakit mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Kondisi lingkungan usaha demikian mengharuskan rumah sakit meningkatkan kualitas dan mutu layanan agar tetap sukses, baik ditingkat operasional, manajerial maupun strategi.

Berdasarkan undang-undang 44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga mempunyai fungsi yaitu penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

Salah satu cara untuk menghadapi persaingan di rumah sakit pada saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit harus di perhatikan karena sumber daya manusia penentu penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi.

Sumber daya manusia terbesar dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit diduduki oleh tenaga perawat, proporsi jumlah perawat di antara SDM lainnya yang di dayagunakan di fasilitas layanan kesehatan, dari enam tenaga kesehatan jumlah tenaga perawat adalah yang terbesar mencapai 49%, di susul bidan 27%

dan dokter 8% dan perawat yang di daya gunakan di rumah sakit 58,26% sedangkan di puskesmas 29,46% (Kemenkes RI, 2016). Perawat siap membantu pasien setiap saat dan bekerja selama 24 jam setiap harinya, secara bergilir dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan professional. Perawat yang berkualitas yang ada di rumah sakit diharapkan dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan. Masalah-masalah tersebut harusnya di sadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan oleh perawat, sehingga perawat dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila perawat tersebut merupakan perawat yang terampil dan memiliki kinerja yang baik.

Kinerja perawat yang baik terlihat dari bagaimana seorang perawat itu mampu memperlihatkan hasil kerjanya dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian yang di lakukan oleh Soleman (2017) di Manado menunjukkan masih rendahnya kinerja perawat yaitu 51,5%, rendahnya kinerja perawat akan menjadi masalah untuk rumah sakit, karena kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan rumah sakit, sehingga sangat penting meningkatkan kinerja keperawatan dalam suatu rumah sakit. Meningkatkan kinerja perawat di perlukan beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Gibson, 2012).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok untuk menetapkan dan mencapai tujuan (Russell dan Richard, 1999). Kepemimpinan yang efektif harus tanggap pada perubahan, maupun menganalisis kekuatan dan kelemahan sumberdaya manusia sehingga memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Kebutuhan yang terpenuhi membuat pegawai merasa puas, pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Gaya kepemimpinan sebagai kombinasi perilaku dan perilaku hubungan yang berbeda yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan (Huber, 2017). Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pengikutnya, ini bisa di lihat dari hasil penelitian Abdelhafiz *et al.* (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan total skor gaya kepemimpinan transformasional dan penelitian Khan *et al.* (2016) menunjukkan bahwa sifat kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Begitu juga dengan motivasi, seorang perawat harus memiliki motivasi yang bermuara kepada kepuasan dan kinerja, untuk mencapai tingkat kepuasan dan kinerja yang baik, setiap perawat harus mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Nursalam, 2014). Ini bisa di lihat dari penelitian yang di lakukan oleh Suttikun (2017) menunjukkan bahwa motivasi secara positif terkait dengan kepuasan kerja karyawan di SPA Tailand, dimana semakin baik motivasi maka kepuasan kerja akan semakin baik pula dan penelitian Hee *et al.* (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara positif terkait dengan kinerja perawat.

Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2008). Jika perawat yang memiliki emosi positif dalam suatu pekerjaan, maka pekerjaannya menjadi lebih baik. Perawat yang tidak puas dalam bekerja memiliki perasaan negatif menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit.

Penelitian yang di lakukan Wang *et al.* (2015) di Shanghai di ketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah sebesar 60,8%. Sedangkan, penelitian Pranata *et al.* (2017) di Palembang di ketahui 52,7% perawat menyatakan tidak puas terhadap pekerjaannya. Penelitian Internasional dan di Indonesia tersebut mengenai kepuasan kerja sangat rendah, dengan rendahnya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat, penelitian yang dilakukan oleh Paltis *et al.* (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah dr.H.M. Judono merupakan rumah sakit tipe C, jumlah ketenagaan RSUD H.M.Judono adalah 472 orang dan memiliki jumlah tenaga keperawatan 219 orang, terdiri dari SPK 67 orang, D3 AKPER 120 orang, S1 keperawatan 29 orang dan S2 keperawatan 3 orang.

Pasien 2015 adalah 8.614 orang menurun pada tahun 2016 adalah 8.031 orang sedangkan pada tahun 2017 adalah 5.476 orang. Kunjungan rawat inap tahun 2015 adalah 9.005 orang, tahun 2016 mengalami penurunan 8.366 orang sedangkan 2017 adalah 5.700 orang. Kunjungan pasien rawat jalan tahun 2015 adalah 55.630 orang, tahun 2016 mengalami peningkatan 59.802 orang sedangkan 2017 adalah 54.862 orang.

Rendahnya jumlah pasien di RSUD dr. H. M. Judono disebabkan beberapa faktor antara lain belum optimalnya kinerja perawat pelaksanaan asuhan keperawatan rumah sakit. Data di atas juga memperlihatkan, kunjungan rawat inap di RSUD dr. H. M. Judono mengalami penurunan dan kunjungan rawat jalan naik turun keadaan ini mengidentifikasi tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan masih di nilai rendah. Hasil studi pendahuluan penelitian melakukan beberapa pertanyaan salah satunya tentang keramahan perawat kepada 20 pasien, 15 pasien tersebut mengungkapkan tidak puas terhadap kinerja perawat dikarenakan perawat yang kurang ramah, oleh sebab itu RSUD dr. H. M Judono saat ini harus meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat karena sebagian besar rumah sakit pekerjaannya adalah perawat.

Kepuasan dan kinerja perawat juga bisa di lihat dari pencapaian target indikator kinerja pelayanan kesehatan di rumah sakit seperti BOR, di RSUD dr. H. M Judono BOR 2015 adalah 51,8% meningkat pada tahun 2016 adalah 57% sedangkan pada tahun 2017 dari adalah 39.3%. Standar efisiensi indikator kinerja BLU rumah sakit dan balai Kemenkes tahun 2016, BOR adalah 70-80%. BOR di RSUD dr. H. M Judono tidak mencapai target, hal ini mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat terhadap pelayanan masih di nilai rendah.

Hasil wawancara yang di lakukan pada 10 perawat di RSUD dr. H. M. Judono ada 7 perawat yang menyatakan kepemimpinan belum menunjukkan dimensi-dimensi peran kepemimpinan seperti belum memotivasi perawat dan jarang menstimulasi intelektual para perawat, perawat juga mempersepsikan

bahwa penyebab penurunan kepuasan kerja dan kinerja mereka adalah pimpinan kurang mendengarkan pendapatnya, instruksi kurang jelas, penghargaan prestasi tidak ada, motivasi kerja rendah yang di tandai dengan kehadiran tidak sesuai dengan jam kerja.

Dari keterangan di atas, kinerja sangat perlu di perhatikan karena kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit tersebut.

## 1.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian Schaubroeck *et al.* (2007) menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja tim melalui efek mediasi tim potensi di layanan keuangan bank multinasional Hongkong dan A.S. Sedangkan penelitian Syaiin (2007) menunjukkan variabel kepuasan terhadap pengawasan mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai di Klinik Bestari Medan. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2008 oleh Grant menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memperkuat hubungan antara motivasi prososial terhadap kinerja.

Penelitian Lambrou *et al.* (2010) menunjukkan perawatan kesehatan cenderung lebih termotivasi oleh faktor intrinsik, yang menyiratkan bahwa ini harus menjadi target motivasi karyawan yang efektif di rumah sakit, dan menunjukkan ada hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Nicosia. Penelitian yang di lakukan oleh Abidin (2010) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Awosusi *et al.* (2011) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di daerah kuarang mendapat bayaran dan motivasi sehingga mempengaruhi kinerja pada perawat di lingkungan Negara Ekiti Nigeria.

Penelitian Paracha (2012) menunjukkan bahwa transaksional dan transformasional keduanya signifikan secara positif terkait dengan kinerja pegawai namun kepemimpinan transaksional lebih signifikan dari pada transformasi. Penemuan penting lainnya yang dilakukan adalah tidak ada peran mediasi kepuasan kerja antara kepemimpinan transaksional. Tapi itu menjadi

perantara dengan transformasi kepemimpinan dan kinerja karyawan di Sekolah Swasta (Pendidik) Pakistan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2012) di Pakistan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian Ahmad *et al.* (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi lebih terhadap kepuasan kerja perawat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional dipelayanan kesehatan Malaysia. Pada tahun yang sama penelitian yang dilakukan oleh As'ad (2013) menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja aspek pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, rekan kerja dan supervise dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit universitas Hasanuddin.

Penelitian yang dilakukan oleh Aini *et al.* (2014) di Yogyakarta menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun penelitian yang dilakukan oleh Talasaz *et al.* (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan dan kinerja bidan di pusat kesehatan Masyhad, Iran. Sedangkan penelitian Metwally *et al.* (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di FMCG multinasional terbesar dalam konteks Mesir, dan penelitian Osman (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan.

Penelitian Abdelhafiz *et al.* (2015) memilih tiga rumah sakit swasta yang berbeda yang terletak di Amman, penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan total skor gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional juga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, namun, keseluruhan hubungan antara kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan pasif-avoidant terlihat negative. Pada tahun yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Platis *et al.* (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di Greece. Analisis dilakukan antara parameter kepuasan kerja dan parameter kinerja pekerjaan mandiri. Analisis komponen utama menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja parameter yang paling penting adalah kepuasan dari manajer, kepuasan bentuk administrasi manajer, kepuasan kerja, kepuasan

pengenal, memuaskan jam kerja dan kepuasan kerja keamanan. *Self-job performance* parameter yang paling penting adalah kepuasan diri terhadap kuantitas pekerjaan, kepuasan diri terhadap produktivitas, kepuasan diri terhadap inisiatif, kepuasan diri terhadap target kerja, dan kepuasan diri terhadap peningkatan kualitas. Sedangkan penelitian Barakat (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mentransmisikan efek kecerdasan budaya pada kinerja di perusahaan multinasional Brasil.

Penelitian Khan *et al.* (2016) menunjukkan bahwa sifat kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan sedangkan sifat kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh konstruktif yang penting terhadap kinerja karyawan rumah sakit Karachi, Pakistan. Penelitian yang di lakukan di Makasar oleh Ferawati (2016) menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, serta imbalan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara. Penelitian Hee *et al.* (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara positif terkait dengan kinerja perawat di rumah sakit swasta Malaysia. Penelitian yang dikaukan oleh Aly dan Shanawany (2016) menunjukkan bahwa kepuasan perawat terhadap penilaian kinerja memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap motivasi intrinsik perawat dan hasil kerja perawat di unit perawatan kritis dan teoksikologi Egypt. Sedangkan penelitian Pongpearchan (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja dosen diperguruan tinggi pemerintahan Thailand. Pada tahun 2016 penelitan dari Asamani *et al.* menunjukkan terdapat pengaruh beberapa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat.

Penelitian Suttikun *et al.* (2017) menunjukkan bahwah motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di spa Tailand. Teori harapan membantu peneliti menjelaskan bahwa terapis spa akan meningkatkan motivasi jika mereka percaya bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Jika hasil yang diinginkan terpenuhi, siklus motivasi berlanjut dan kepuasan kerja meningkat. Sedangkan penelitian Basri *et al.* (2017) menunjukkan terdapat hunbungan antara kepemimpinan transpormasional terhadap kinerja karyawan

swasta di apotek Malaysia. Pada tahun yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Gyanchandani (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di bidang IT sector di Pune, dan penelitian Malik (2017) menunjukkan bahwa komponen kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di lima bank Islam Pakistan.

### 1.3. Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan penelitian Schaubroeck *et al.* (2007) menunjukkan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja tim melalui efek mediasi tim potensi di layanan keuangan bank multinasional Hongkong dan A.S, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel kepuasan kerja dan motivasi, sampel perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Sedangkan penelitian Syaiin (2007) menunjukkan variabel kepuasan terhadap pengawasan mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai di Klinik Bestari Medan, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2008 oleh Grant menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memperkuat hubungan antara motivasi prososial terhadap kinerja, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, sampel perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian Lambrou *et al.* (2010) menunjukkan perawatan kesehatan cenderung lebih termotivasi oleh faktor intrinsik, yang menyiratkan bahwa ini harus menjadi target motivasi karyawan yang efektif di rumah sakit, dan menunjukkan ada hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Nicosia, Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja, sampel penelitiannya hanya perawat saja, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Penelitian yang dilakukan

oleh Abidin (2010) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perbedaan penelitian ini menambah variabel gaya kepemimpinan transformasional, sampel perawat, menggunakan metode SEM, dan tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Sedangkan penelitian Awosusi *et al.* (2011) menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat, penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di daerah kurang mendapat bayaran dan motivasi sehingga mempengaruhi kinerja pada perawat di lingkungan Negara Ekiti Nigeria, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian Paracha (2012) menunjukkan bahwa transaksional dan transformasional keduanya signifikan secara positif terkait dengan kinerja pegawai namun kepemimpinan transaksional lebih signifikan dari pada transformasi. Penemuan penting lainnya yang dilakukan adalah tidak ada peran mediasi kepuasan kerja antara kepemimpinan transaksional, tapi itu menjadi perantara dengan transformasi kepemimpinan dan kinerja karyawan di Sekolah Swasta (Pendidik) Pakistan, Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi, sampelnya perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM dan tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2012) di Pakistan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, sampel penelitian ini adalah perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian Ahmad *et al.* (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi lebih terhadap kepuasan kerja perawat dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional dipelayanan kesehatan Malaysia, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi dan kinerja, penelitian ini menggunakan metode SEM dan tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Pada tahun yang sama penelitian yang di

lakukan oleh As'ad (2013) menunjukkan ada hubungan kepuasan kerja aspek pekerjaan, gaji, peluang pengembangan, rekan kerja dan supervise dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit universitas Hasanuddin, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Aini *et al.* (2014) di Yogyakarta menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun penelitian yang di lakukan oleh Talasaz *et al.* (2014) menunjukan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan dan kinerja bidan di pusat kesehatan Masyhad, Iran, perbedaan penelitian Aini dan Talasaz pada penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, sampelnya perawat, menggunakan metode SEM dan di lakukan di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018 . Sedangkan penelitian Metwally *et al.* (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di FMCG multinasional terbesar dalam konteks Mesir, dan penelitian Osman (2014) menunjukan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan, perbedaan penelitian Metwally dan Osman pada penelitian ini menambahkan variabel kinerja dan motivasi, sampelnya perawat, menggunakan metode SEM dan di lakukan di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018 .

Penelitian Abdelhafiz *et al.* (2015) memilih tiga rumah sakit swasta yang berbeda yang terletak di Amman, penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan total skor gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional juga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, namun, keseluruhan hubungan antara kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan pasif-avoidant terlihat negative, perbedaan penelitian ini menambahkan variabel kinerja dan motivasi, tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan transaksional, sampelnya perawat, menggunakan metode SEM. Pada tahun yang sama, penelitian yang dilakukan oleh Platis *et al.* (2015) menunjukan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di Greece. Analisis dilakukan antara

parameter kepuasan kerja dan parameter kinerja pekerjaan mandiri. Analisis komponen utama menunjukkan bahwa untuk kepuasan kerja parameter yang paling penting adalah kepuasan dari manajer, kepuasan bentuk administrasi manajer, kepuasan kerja, kepuasan pengenalan, memuaskan jam kerja dan kepuasan kerja keamanan. *Self-job performance* parameter yang paling penting adalah kepuasan diri terhadap kuantitas pekerjaan, kepuasan diri terhadap produktivitas, kepuasan diri terhadap inisiatif, kepuasan diri terhadap target kerja, dan kepuasan diri terhadap peningkatan kualitas. Sedangkan penelitian Barakat (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mentransmisikan efek kecerdasan budaya pada kinerja di perusahaan multinasional Brasil. Perbedaan penelitian Barakat dan Platis pada penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, menggunakan metode SEM dan sampel perawat.

Penelitian Khan *et al.* (2016) menunjukkan bahwa sifat kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan sedangkan sifat kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh konstruktif yang penting terhadap kinerja karyawan rumah sakit Karachi, Pakistan, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi dan kepuasan kerja, tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan transaksional. Sampel penelitian ini yaitu perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM dan tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Penelitian yang dilakukan di Makasar oleh Ferawati (2016) menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, serta imbalan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja, tidak menggunakan variabel imbalan, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian Hee *et al.* (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara positif terkait dengan kinerja perawat di rumah sakit swasta Malaysia, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian yang dikaukan oleh Aly dan Shanawany (2016) menunjukkan bahwa kepuasan perawat terhadap penilaian kinerja memiliki dampak positif yang sangat signifikan terhadap motivasi intrinsik perawat dan hasil kerja perawat di unit perawatan kritis dan teoksikologi Egypt, Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Sedangkan penelitian Pongpearchan (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja dosen diperguruan tinggi pemerintahan Thailand, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel kepuasan kerja, sampel penelitian adalah perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Pada tahun 2016 penelitan dari Asamani *et al.* menunjukkan terdapat pengaruh beberapa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat, Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi, kinerja, dan hanya menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, penelitian ini menggunakan metode SEM, dan tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

Penelitian Suttikun *et al.* (2017) menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di spa Tailand. Teori harapan membantu peneliti menjelaskan bahwa terapis spa akan meningkatkan motivasi jika mereka percaya bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Jika hasil yang diinginkan terpenuhi, siklus motivasi berlanjut dan kepuasan kerja meningkat, Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja, sampel penelitian adalah perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Sedangkan penelitian Basri *et al.* (2017) menunjukan terdapat hubungan antara kepemimpinan transpormasional terhadap kinerja karyawan swasta di apotek Malaisya, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi dan kepuasan kerja, sampel penelitian adalah perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. Pada tahun yang sama, penelitian yang di lakukan oleh Gyanchandani (2017) menunjukan bahwa ada hubungan antara gaya

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di bidang IT sector di Pune, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi dan kepuasan, sampel penelitian adalah perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018. dan penelitian Malik (2017) menunjukkan bahwa komponen kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di lima bank Islam Pakistan, perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel motivasi dan kinerja, tidak menggunakan variabel komitmen organisasi. Sampel penelitian adalah perawat, penelitian ini menggunakan metode SEM, tempat penelitiannya di RSUD dr. H. M. Judono tahun 2018.

#### **1.4. Batasan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah maka penulis akan membatasi masalah yang kiranya dapat dilakukan penelitian dengan mengingat pentingnya masalah. Penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung 2018.

#### **1.5. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.

#### **1.6. Tujuan Penelitian**

##### **1.6.1. Tujuan Umum**

Dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.

### 1.6.2. Tujuan Khusus

Pada penelitian ini memiliki tujuan khusus untuk mengidentifikasi apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.

1. Teridentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.
2. Teridentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.
3. Teridentifikasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.
4. Teridentifikasi pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono tahun Bangka Belitung 2018.
5. Teridentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. H. M. Judono Bangka Belitung tahun 2018.

### 1.7. Manfaat Penelitian

#### 1.7.1. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini merupakan salah satu penerapan ilmu yang telah didapat, memberikan pengalaman dalam penelitian dan menambah wawasan penelitian.

#### 1.7.2. Bagi Perkembangan Ilmu.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi mahasiswa/mahasiswi Universitas Esa Unggul.

#### 1.7.3. Bagi Tempat Pelayanan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan sebagai masukan terhadap lokasi penelitian dan agar kinerja keperawatan rumah sakit bisa di tingkatkan.

## 1.8. Sistematika Penulisan

Tesis ini tersusun dalam tujuh bab sistematika sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, penelitian terdahulu, kesenjangan penelitian, batasan masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, untuk melihat sejauh mana teori yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan yang nyata serta mendukung pemecahan masalah.

### **BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dikemukakan kerangka konseptual penelitian dan hipotesis penelitian.

### **BAB 4 METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai definisi operasional variabel, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan analisis data.

### **BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini akan diuraikan gambaran umum objek penelitian mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan. Bab ini juga akan menjelaskan hasil hubungan dimensi setiap variabel yang diteliti.

### **BAB 6 IMPLIKASI MANAJERIAL**

Dalam bab ini akan diuraikan program kerja implikasi manajerial.

### **BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran-saran berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya.