

## **PENGARUH LINGKUNGAN RUMAH SAKIT SERTA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT XYZ DKI JAKARTA**

Iwan Setiawan

Kesdam XVII/Cenderawasih

e-mail: [iwan205setiawan@gmail.com](mailto:iwan205setiawan@gmail.com)  
(Corresponding Author indicated by an asterisk \*)

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ingin menjelaskan pengaruh dari lingkungan rumah sakit dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kesehatan (perawat ruang rawat inap). Fenomena yang terjadi tingkat keluhan pasien dan keluarga pasien atas layanan perawat rawat inap sebesar 60% dari 30 orang responden studi eksplorasi. Studi kuantitatif diterapkan dalam penelitian di Rumah Sakit swasta XYZ yang berada di DKI Jakarta. Responden adalah 160 orang perawat ruang rawat inap yang sudah menjadi pegawai tetap lebih dari dua tahun. Pengumpulan data melalui alat ukur kuisioner dengan skala *likert* 1 – 5. Analisis data menerapkan *Structural Equation Model* dan pengolahan datanya dengan *SmartPLS*. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan rumah sakit, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kontribusi penelitian dapat dijadikan bahan referensi untuk rumah sakit swasta demi meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Rumah Sakit; Kepemimpinan; Kinerja Tenaga Kesehatan

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to explain the influence of the hospital environment and transformational leadership on the performance of health workers (inpatient nurses). The phenomenon that occurs is the level of complaints of patients and families of patients over inpatient nurse services by 60% of 30 respondents to the exploration study. The quantitative study was applied in research at XYZ private hospital located in DKI Jakarta. The respondents were 160 inpatient nurses who had been permanent employees for more than two years. Data collection through questionnaire measuring tools with Likert scale 1 – 5. Data analysis applies the Structural Equation Model and data processing with SmartPLS. The results show that the hospital environment, transformational leadership has a positive effect on the performance of health workers. Research contributions can be used as reference material for private hospitals to improve the performance of health workers.*

**Keywords:** Hospital Environment; Leadership; Health Workforce Performance

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu bisnis termasuk Rumah Sakit didukung ketepatan dalam tercapainya target finansial dan serta sumber daya manusia (SDM) karyawan sebagai pendukung keberhasilan. Rumah Sakit yang mampu mengelola tenaga kesehatan dengan efektif dan efisien dapat bersaing serta mampu memiliki keberlanjutan organisasi. Rumah Sakit (RS) XYZ merupakan Rumah Sakit Swasta Tipe C di DKI Jakarta juga harus tetap mempertahankan kinerja tenaga kesehatan sebagai bagian menjalankan keberlangsungan RS. Peningkatan kinerja tenaga kesehatan terutama perawat rawat inap sebagai tenaga kesehatan lini harus dilakukan supaya memberi layanan yang lebih baik dalam kinerja keperawatannya. Dari seluruh tenaga kesehatan (perawat) di RS XYZ mayoritas bekerja sebagai perawat pada ruang rawat inap. Rumah Sakit perlu meningkatkan kepuasan pasien melalui kinerja tenaga kesehatan yang baik. Kinerja perawat yang semakin baik akan memberi kontribusi yang semakin baik agar RS menjadi *sustained* melalui keunggulan kompetitif SDM (Sedarmayanti, 2017). Maka penelitian ini dilaksanakan demi mengetahui pengaruh lingkungan RS dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat ruang rawat inap.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aktivitas dalam sebuah organisasi kerja berkaitan proses merekrut, seleksi SDM, merancang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan ketrampilan, proses menjalankan pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian penghargaan dan benefit, serta memotivasi SDM agar dapat berkinerja terbaik (Wilton, 2016).

### Lingkungan Rumah Sakit

Lingkungan rumah sakit merupakan lingkungan kerja yang ada di sebuah organisasi layanan kesehatan RS. Schermerhorn & Bachrach (2015) & Dessler (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan, serta fasilitas pendukung menjalankan pekerjaan dan berpengaruh atas motivasi kerja SDM karyawan. Indikatornya menurut Moulana at al. (2017) meliputi ketersediaan fungsi prasarana, tingkat kebisingan yang rendah, dukungan antar karyawan, dukungan dan perhatian pimpinan.

### Kepemimpinan Transformasional

Bass & Avolio (1994) serta Schermerhorn & Bachrach (2015) menyebutkan kepemimpinan sebagai proses inspirasi pengikut agar dapat bekerja keras menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Makambe & Moeng (2020) menyampaikan tentang kepemimpinan transformasional yang menyarankan seorang yang menjalankan kepemimpinan transformasional mampu memperoleh rasa percaya, rasa hormat dari karyawan yang dipimpinnya. Indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut: pertama, *Idealized influence*: Pemimpin ini akan dijadikan sebagai panutan yang baik bagi pengikutnya ketika seorang pemimpin menunjukkan kepercayaan kepada bawahannya, memberikan contoh, menunjukkan nilai-nilai penting dalam organisasi, menekankan pentingnya tujuan, menjelaskan konsekuensi dari setiap keputusan dibuat. Kedua, *Inspirational motivation*: pemimpin mampu membangkitkan semangat pengikutnya. saat pemimpin dapat mengartikulasikan visi dan misi, berbicara secara optimis dan antusias.

Ketiga, *Intellectual simulation*: yaitu pemimpin dapat memotivasi terciptanya ide baru dan cara kerja baru, tidak menyimpang dari budaya organisasi. Keempat, *Individualized consideration*: manakala seorang pemimpin bisa berelasi dengan karyawannya secara personal, pertimbangan terdapat kebutuhan karyawan, mendengar aspirasi mereka, bersedia memberikan umpan balik bahkan nasehat atas permasalahan dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan.

### **Kinerja Tenaga Kesehatan**

Kinerja tenaga kesehatan merupakan bentuk kinerja karyawan dalam prestasi kerjanya. Prestasi kerja yang dimaksud adalah prestasi aktual dibandingkan dengan target pekerjaan yang diharapkan diraih. Kinerja yang diharapkan sebagai pencapaian standar kerja (Dessler, 2017). Dimensi dan indikator kinerja perawat terdiri dari: (1) Kualitas (*Quality*) (indikatornya: paham tugas, paham standar kerja, dan mampu membuat keselarsan pekerjaan dengan tujuan pimpinan). (2) Kuantitas (*Quantity*) (banyaknya kegagalan tugas, dapat selesaikan tugas, bertanggung jawab atas tugas, lingkup pekerjaan jelas, jumlah pekerjaan tidak melebihi batas beban kerja). (3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*) (indikator: bekerja sesuai standar waktu, pekerjaan selesai lebih cepat dari tenggat). (4) Kehadiran (banyaknya ketidakhadiran, pemantauan atas tugas, tanggung jawab pada waktu kerja (Al-Hawary & Banat, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki obyek kinerja tenaga kesehatan dengan subjek perawat yang sudah menjadi karyawan tetap dan bekerja minimal dua tahun di bagian opname (rawat inap) RS XYZ yang berlokasi di DKI Jakarta. Unit analisis adalah perseorangan (*individual*) untuk melihat gambaran kondisi kinerja perawat secara aktual. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif (Sekaran & Bougie, 2016). Data primer dari pengumpulan hasil kuesioner responden yang sesuai kriteria. Skala pengukuran dengan skala *likert* lima poin jawaban yaitu: 1. “Sangat tidak setuju”, 2. “Tidak setuju”, 3. “Netral”, 4. “Setuju”, 5. “Sangat setuju”. Pengolahan data menggunakan Partial Least Square SEM, pengolahan data statistik menggunakan *SmartPLS 3.0*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Responden penelitian sebanyak 160 orang dengan bentuk sensus. *Response rate* 100%. Terdiri atas responden wanita sebanyak 130 dan responden pria sebanyak 60 orang. Sedangkan profil usia responden meliputi 21 – 30 sejumlah 50 orang. Rentang usia 31 – 40 ats 89 orang, dan rentang usia 41 – 50 sebanyak 16 orang. Untuk usia 50 ke atas terdiri dari 5 responden.

### **Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R-square menunjukkan besaran laten independen tertentu terhadap laten dependen (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *R-Square* berkisar  $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin tinggi nilai *R-Square* atau semakin mendekati 1, menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 1. Coefficient of Determination I**

<b>Laten Dependent</b>	<b>R Square</b>
Kinerja Tenaga Kesehatan	0.680

Berdasarkan sajian data pada tabel 1 nilai R-Square pada Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Rumah Sakit, Kepemimpinan Transformasional dapat menjelaskan kinerja perawat sebesar 68%, sisanya 32% dijelaskan dari variabel lain yang belum dijelaskan pada model penelitian.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis menggunakan *resampling bootstrap* metode *Geisser* (Ghozali & Latan, 2015). Uji t digunakan data terdistribusi bebas. Hal ini membuat tidak diperlukan distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel besar. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan sesuai arah pengaruh antara kedua variabel (Hair et al., 2019).

### **Hubungan antara Lingkungan Rumah Sakit dan Kinerja Tenaga Kesehatan**

Nilai t hitung Lingkungan Rumah Sakit sebesar 3,54 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar +0,370. Variabel Lingkungan rumah sakit berpengaruh secara positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian hipotesa H1 didukung. Hal ini menunjukkan lingkungan rumah sakit yang semakin baik dan kondusif dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja perawat sebagai tenaga kesehatan di bangsal rawat inap. Hal ini dapat dijelaskan dengan dukungan dari sarana dan prasarana serta rekan kerja serta pemimpin yang membuat individu perawat semakin termotivasi berkinerja lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Warouw & Christian, 2017; Manikottama, Baga, & Hubeis, 2019).

### **Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Perawat**

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan transformasional sebesar 3,300 pada tingkat signifikansi sebesar 0,011 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar +0,228. Sehingga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap Kinerja tenaga kesehatan Hal ini menunjukkan efektivitas kepemimpinan yang mampu mengubah individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahendra & Brahmasari, 2014; Makambe & Moeng 2020).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Lingkungan RS XYZ berpengaruh positif terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja kesehatan. Sehingga semakin baik dan kondusif kondisi lingkungan kerja RS XYZ yang memadai serta penerapan kepemimpinan transformasional yang efektif mampu mendorong semangat dan antusiasme perawat menjalankan pekerjaan dan memberikan kinerja terbaiknya.

### **Saran**

Penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain berkontribusi terhadap kinerja karyawan tidak hanya perawat. Juga penerapannya di bidang industri yang berbeda

dari industri jasa Rumah Sakit, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya memperoleh lingkup hasil yang lebih luas.

## REFERENSI

- Al-Hawary, S.I., & Banat, N.A. (2017). Impact of motivation on job performance of nursing staff in Private Hospitals in Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7, 54-63. <https://www.hrmars.com>
- Bass, B. M., & Avoilio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management 4th Edition*. Pearson Education.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari., I. D. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 22–42. <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.311>
- Makambe, U., & Moeng, G. (2020). The effects of leadership styles on employee performance: A case of a selected commercial bank in Botswana. *Annals of Management and Organization Research*, 1, 39–50. <http://dx.doi.org/10.35912/amor.v1i1.274>
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, J. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 178–185. <https://doi.org/10.35137/jmbk>
- Schermerhorn, John R., Bachrach, Daniel G. (2015). *Introduction to management* (13th). New Jersey: Wiley

Sekaran, U., & Bougie. (2016). *Research Method for Business Textbook (A Skill Building Approach)*. In United States: John Wiley & Sons Inc.

Sedarmayanti (2017). *Data kerja dan produktivitas kerja aspek ergonomi atau kaitan antara Manusia dengan lingkungan*. Bandung: CV Mandar Maju.

Warouw, Christian, (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–8. <https://doi.org/10.35797/jab.v0.i0.%25p>

Wilton, N. (2016). *An Introduction to Human Resource Management 3rd Edition*. Sage Publication Ltd.