

Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat

Fitriyanti Patarru*

Mahasiswa Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga;
fitriyanti.patarru-2018@fkip.unair.ac.id

Nursalam Nursalam

Profesor Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga; nursalam@fkip.unair.ac.id (koresponden)

Eka Mishbahatul Mar'ah HAS

Dosen Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga; eka.m.has@fkip.unair.ac.id

ABSTRACT

Background: Transformational leadership is a style of leadership that motivates subordinates to work towards organizational goals. **Objective:** To determine the effectiveness of transformational leadership on nurse performance. **Method:** The database used in this study were Scopus, SAGE and Pubmed were limited to the last 5 years of publication from 2016 to 2020, full-text articles and in English. The keyword used were "Transformational Leadership" AND "Performance AND "Nursing". This systematic review used 15 articles that fit the inclusion criteria. **Results:** transformational leadership effect improved nurse performance in providing health and patient safety services because it could increase work motivation, well-being, work creativity, work performance, teamwork, organizational commitment, organizational climate, job satisfaction and reduce nurses' stress levels in work so turnover rate decreases. Transformational leadership, if implemented could have a positive impact on the quality of health services that could provide satisfaction to patients. **Conclusion:** Transformational leadership has a lot of effectiveness in improving nurse performance in hospitals. **Suggestion:** Transformational leadership style models are considered necessary to be applied by leaders in hospitals in Indonesia.

Keywords: transformational leadership; performance; nursing

ABSTRAK

Latar belakang: Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memotivasi para bawahan agar bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. **Tujuan:** Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. **Metode:** Database yang digunakan dalam penelitian ini adalah Scopus, SAGE dan Pubmed terbatas untuk publikasi 5 tahun terakhir dari 2016 hingga 2020, *full text article* dan berbahasa Inggris. Kata kunci yang digunakan adalah "Transformational Leadership" AND "Performance AND "Nursing". **Systematic review** ini menggunakan 15 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi. **Hasil:** kepemimpinan transformasional memiliki efektivitas pada peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien karena dapat meningkatkan motivasi kerja, kesejahteraan, kreativitas kerja, prestasi kerja, kerjasama tim, komitmen organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stress perawat dalam bekerja sehingga tingkat turn over berkurang. Kepemimpinan transformasional jika diterapkan dapat memberi dampak positif bagi kualitas mutu pelayanan kesehatan yang dapat memberi kepuasan kepada pasien. **Simpulan:** Kepemimpinan transformasional memiliki banyak efektivitas dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit **Saran:** Model gaya kepemimpinan transformasional dipandang perlu untuk diterapkan oleh para pemimpin di rumah sakit yang ada di Indonesia.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; kinerja; perawat

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.⁽¹⁾ Peningkatan kinerja sebuah organisasi dipengaruhi oleh penerapan model kepemimpinan dan motivasi yang dapat mendukung komitmen karyawan dalam bekerja. Semua organisasi membutuhkan kepemimpinan yang optimal untuk mencapai tujuan dan visi mereka dan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sikap dan keyakinan karyawan dengan membimbing dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan merupakan elemen penting untuk organisasi yang sukses dan efisien.⁽²⁾

Gaya kepemimpinan dapat memprediksi kinerja organisasi. Ini adalah salah satu aspek terpenting yang dapat mempengaruhi pengembangan kinerja organisasi dan karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin bekerja bersama tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota kelompok yang berkomitmen.⁽³⁾ Burns (1978) dalam bukunya "Leadership", juga menegaskan bahwa fitur tunggal yang memisahkan kepemimpinan transformasional dari semua bentuk kepemimpinan lainnya adalah kemampuannya untuk memotivasi pengikut untuk mengejar tujuan diluar kepentingan pribadi mereka.⁽⁴⁾

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi. Pertama, pengaruh yang diidealkan adalah sejauh mana pengikut menyadari nilai, kepercayaan, kekuasaan, dan orientasi etis atau moral

pemimpin; kesediaan mereka untuk mengidentifikasi dengan atribut-atribut ini dan pengalihan dari kepentingan pribadi ketujuan kolektif yang lebih tinggi, kedua, motivasi inspirasional menggambarkan bagaimana para pemimpin mengartikulasikan visi untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, ketiga adalah stimulasi intelektual, yang mengacu pada pemimpin yang menantang status quo dan asumsi mendasar, mendorong pengikut untuk melakukannya, dan terbuka untuk solusi baru dan kreatif dalam memecahkan suatu masalah dan dimensi akhir adalah pertimbangan individual yaitu seperti mentor atau pelatih, para pemimpin memberikan dukungan dan pertimbangan emosional untuk setiap pengikut.⁽⁵⁾ Kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk menjamin kualitas pelayanan dan produktivitas dalam pemberian pelayanan kesehatan.⁽⁶⁾

Tujuan dari *systematic review* ini adalah untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

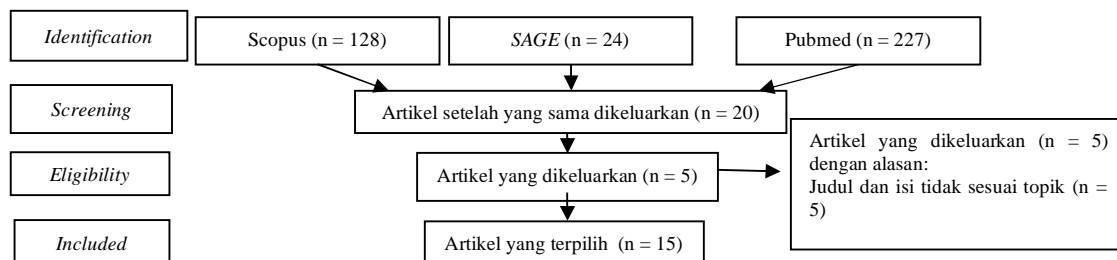
METODE

Systematic Review ini disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*. Database yang digunakan adalah Scopus, SAGE dan Pubmed terbatas untuk publikasi 5 tahun terakhir dari 2016 hingga 2020, *full text article* dan menggunakan bahasa Inggris. Kata kunci yang digunakan pada pencarian artikel adalah “*Transformational Leadership*” AND “*Performance*” AND “*Nursing*”. Setelah beberapa artikel ditemukan maka penyusun melakukan analisis dan sitesis artikel sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditentukan. Kriteria inklusi pada *systematic review* ini adalah (1) judul dan abstrak sesuai dengan topik yang diinginkan, (2) artikel tersebut harus bertujuan untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat dan (3) artikel tersebut harus merupakan penelitian asli yang telah ditinjau dan dijelaskan dalam bahasa Inggris. Kriteria eksklusi adalah (1) judul dan abstrak tidak sesuai topik, (2) artikel tidak menjelaskan tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat dan (3) jika artikel tidak dijelaskan dalam bahasa Inggris.

Proses pencarian artikel dilakukan pada Maret 2020 – April 2020. Pencarian artikel menggunakan kata kunci yang telah ditentukan oleh para peneliti dan memberikan batasan pada kriteria inklusi dan eksklusi. Data yang diperoleh kemudian dipilih satu per satu oleh para peneliti untuk menentukan kesesuaian artikel yang diinginkan oleh para peneliti dan menghapus artikel yang sama. Setelah mendapatkan artikel sesuai dengan peneliti, artikel dianalisis satu per satu dan dikelompokkan untuk mendapatkan hasilnya. Langkah selanjutnya adalah membahas berdasarkan poin yang diperoleh dari hasil seleksi.

HASIL

Pencarian literatur awal ditemukan 379 artikel (128 dari Scopus, 227 dari SAGE dan 24 dari Pubmed). Setelah meninjau abstrak untuk relevansi dan pencocokan dengan kriteria inklusi, 15 artikel dipilih untuk ulasan teks lengkap.



Gambar 1. Diagram *flow* dan pemilihan artikel

Analisis terhadap 15 artikel tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki manfaat dan efektivitas terhadap kinerja perawat. (Tabel 1).

Tabel 1. Efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat

Judul, penulis dan tahun	Efektivitas
Correctional Nursing and Transformational Leadership ⁽⁶⁾	Eksplorasi dan pemahaman tentang kepemimpinan transformasional dan potensinya sangat penting untuk meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan dan keselamatan klien. Kepemimpinan yang kuat diperlukan untuk menjamin kualitas pelayanan dan produktivitas dalam pemberian pelayanan kesehatan.
Impacts of Transformational Leadership on Turnover Intention of Child Welfare Workers ⁽⁷⁾	Gaya kepemimpinan transformasional dapat memberi dampak positif maupun negatif terhadap komitmen organisasi, iklim organisasi dan tingkat turnover.
Correlation between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses Job Stress and Anticipated Turnover ⁽²⁾	Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dan pergantian staf (turnover), kombinasi transformasional dan kepemimpinan transaksional dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas layanan keperawatan.
Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance ⁽¹⁾	Menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Judul, penulis dan tahun	Efektivitas
Effects of Transformational Leadership, Organisational Learning and Technological Innovation on Strategic Management Accounting in Thailand's Financial Institutions ⁽⁸⁾	Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi dan inovasi teknologi secara positif mempengaruhi akuntansi manajemen strategis.
Impact of Transformational Leadership (Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration) on Employee Performance ⁽⁹⁾	Hasil menunjukkan bahwa keempat variabel independen secara signifikan memprediksi kinerja karyawan dengan berbagai persentase.
Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance ⁽¹⁰⁾	Kepemimpinan transformasional memiliki efek yang signifikan langsung pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior ⁽¹¹⁾	Kinerja berkelanjutan karyawan secara positif dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
Transformational Leadership for Organizational Change in the Lebanese Public Sector ⁽¹²⁾	Hasilnya menunjukkan pentingnya perilaku transformasional yang diadopsi oleh manajer publik dalam memimpin perubahan dalam sektor publik di Lebanon
The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies: A Case Study ⁽¹³⁾	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi memiliki efek positif pada manajemen kualitas total dan kinerja karyawan
The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs ⁽³⁾	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif dan sepenuhnya memprediksi kinerja pekerjaan.
Multilevel Impacts of Transformational Leadership on Service Quality: Evidence from China ⁽¹⁴⁾	Hasil penelitian menunjukkan bahwa TFL yang lebih kuat secara signifikan meningkatkan kualitas layanan karyawan di tingkat individu dan cabang.
High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership ⁽¹⁵⁾	Kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan antara kesejahteraan kerja dan kreativitas karyawan dan dapat memoderasi efek tidak langsung dari sistem kerja kinerja tinggi pada kreativitas karyawan.
Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement ⁽⁴⁾	Hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja dan kerjasama tim.
Transformational Leadership and Job Outcomes: The Mediating Role of Meaningful Work ⁽¹⁶⁾	Hasil dari penelitian ini melaporkan efek positif yang signifikan dari kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi afektif pengikut dan kinerja kontekstual.

PEMBAHASAN

Tinjauan sistematis ini berfokus pada diskusi tentang efektivitas dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Dari 15 artikel yang ditemukan, ada beberapa dampak positif dari diterapkannya model gaya kepemimpinan transformasional ini yang dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga memberi manfaat terhadap mutu pelayanan keperawatan.

Perawat adalah penyedia perawatan kesehatan utama di lembaga masyarakat, sehingga perawatan kesehatan masyarakat adalah sistem yang didorong oleh perawat.⁽⁶⁾ Teori kepemimpinan telah berkembang dari pendekatan sifat kepemimpinan karismatik ke dimensi kepemimpinan: (1) kontingensi, (2) transaksional, (3) transformasional, dan (4) kepemimpinan terdistribusi.⁽¹⁷⁾ Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali didefinisikan oleh Downton pada tahun 1973.⁽¹⁸⁾ Namun, Burns (1978) memprakarsai penggunaan istilah sebagai pendekatan penting untuk teori kepemimpinan dengan mengusulkan dua jenis pemimpin: (1) transaksional dan (2) transformasional. Kepemimpinan transaksional dikaitkan dengan pertukaran karena pengikut pemimpin memiliki harapan (sampai batas tertentu) dan pemimpin akan memenuhi kebutuhan pengikut, sedangkan kepemimpinan transformasional berkaitan dengan motivasi dan moralitas pengikut.⁽⁷⁾

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku kepemimpinan yang memengaruhi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan kolektif organisasi mereka dan membantu pengikut mencapai potensi mereka sepenuhnya.⁽¹⁸⁾ dengan memperhatikan kebutuhan individu. Kepemimpinan transformasional berteorikan dalam empat dimensi⁽¹⁹⁾: (1) pengaruh yang diidealkan; (2) motivasi inspirasional; (3) stimulasi intelektual; dan (4) pertimbangan individu. Pengaruh yang ideal menggambarkan perilaku dan sikap karismatik yang diidentifikasi oleh para pengikut sebagai yang terkait dengan para pemimpin. Seorang pemimpin yang memiliki fitur-fitur ini menyajikan visi dan bertindak sebagai panutan yang kuat untuk pengikut, yaitu, pengikut ingin meniru para pemimpin mereka.⁽⁷⁾

Hasil penelitian⁽¹⁾ didapatkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional diukur dengan meningkatkan kepercayaan diri, implementasi visi, kreativitas, kenyamanan bekerja dengan atasan, meningkatkan potensi diri, memotivasi bawahan, perhatian pribadi, dan mendorong bawahan. Hasil penelitian⁽⁷⁾ didapatkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan niat pergantian pekerja kesejahteraan anak melalui variabel mediasi, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dan pergantian staf (*turnover*).⁽²⁾ Kepemimpinan transformasional memoderasi hubungan antara kesejahteraan kerja dan kreativitas karyawan dan dapat memoderasi efek tidak langsung dari sistem kerja kinerja tinggi pada kreativitas karyawan dan juga meningkatkan prestasi kerja dan kerjasama tim.⁽¹⁵⁾ Banyak temuan mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki efek positif dan penting pada kinerja pekerjaan karyawan. Jenis kepemimpinan ini diyakini sangat cocok untuk organisasi. Manajer disarankan untuk menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai sarana untuk memotivasi karyawan.⁽¹¹⁾

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki efektivitas pada peningkatan kinerja perawat sehingga dapat memberi dampak yang positif bagi perkembangan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kepemimpinan diperlukan dalam organisasi dan profesi untuk mendapatkan hasil positif bagi semua yang terlibat terutama tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dipandang perlu untuk diterapkan oleh pemimpin di rumah sakit yang ada di Indonesia. Namun perlu adanya pelatihan dan komitmen dari seorang pemimpin agar penerapan model kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nurhuda A, Purnamasari W, Irawan N, Nurhidayati F. Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. 2019.
2. Beheshti S, Blvd D, Nursing M. Correlation between Nursing Managers' Leadership Styles and Nurses Job Stress and Anticipated Turnover. 2018;0–2.
3. Manzoor F, Wei L, Nurunnabi M, Subhan QA. The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. 2019; 1–14.
4. Lai F, Tang H, Lu S, Lin C, Lee Y. Transformational Leadership and Job Performance : The Mediating Role of Work Engagement. 2020; (1).
5. Antonakis J., & House RJ. The Full-Range Leadership Theory: The Way Forward. In B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead (pp. 3–33). Elsevier Science/JAI. 2002.
6. Rn KKD, Rn SPH, Gnc C. Correctional Nursing and Transformational Leadership. 2018.
7. Park T, Pierce B. Children and Youth Services Review Impacts of Transformational Leadership on Turnover Intention of Child Welfare Workers. Child Youth Serv Rev [Internet]. 2020; 108 (September 2019):104624. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624>.
8. Phornlaphatrachakorn K. Effects of Transformational Leadership, Organisational Learning and Technological Innovation on Strategic Management Accounting in Thailand's Financial Institutions. 2019;12(1):165–88.
9. Matar M, Nussari M. Impact of Transformational Leadership (Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration) on Employee Performance. 2019;(2):286–92.
10. Eliyana A, Ma S. Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance. Eur Res Manag Bus Econ [Internet]. 2019;25 (3): 144–50. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.201.05.001>.
11. Jiang W. The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance : The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. 2017.
12. Sidani D. Transformational Leadership for Organizational Change in The Lebanese Public Sector. 2019.
13. Kusriani E, Ali J, Helia VN. The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies : A Case Study. 2019;5:180–8.
14. Su F, Cheng D, Wen S. Multilevel Impacts of Transformational Leadership on Service Quality: Evidence From China. 2019;10 (May):1–11.
15. Miao R, Cao Y. High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. 2019;1–24.
16. Pradhan S. Transformational Leadership and Job Outcomes: The Mediating Role of Meaningful Work. 2016.
17. Grint K. A. History of leadership in A. Bryman, & B. Jackson (Eds.). The Sage Handbook of Leadership (pp. 3–14). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2001.
18. Northouse PG. Leadership: Theory and Practice. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 2001.
19. Gellis Z.D. Social Work Perceptions of Transformational and Transactional Leadership in Health Care. Social Work Research 25 (1), 17–25. 2001; 131.