

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu indikator penting dalam kemajuan suatu bangsa. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memegang peranan krusial dalam mewujudkan pelayanan yang prima dan berkesinambungan (Astuti & Sumarni, 2017). Untuk mencapai hal tersebut, kinerja tenaga kesehatan menjadi faktor penentu utama. Tenaga kesehatan, mulai dari dokter, perawat, hingga tenaga pendukung lainnya, merupakan garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada profesionalisme dan efektivitas kerja mereka. Peningkatan kinerja tenaga kesehatan secara berkelanjutan adalah kunci untuk memenuhi ekspektasi pasien dan standar pelayanan yang semakin tinggi (Siagian, 2018).

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang memiliki dampak signifikan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pimpinan di rumah sakit akan sangat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja tenaga kesehatan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, memberdayakan staf, serta memotivasi mereka untuk mencapai standar kinerja tertinggi (Yukl, 2013).

Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan demotivasi, konflik internal, dan penurunan kualitas pelayanan (Robbins & Judge, 2017). Di sektor kesehatan, kepemimpinan yang transformasional, misalnya, terbukti mampu meningkatkan komitmen dan kinerja perawat (Abedi et al., 2017).

Selain kepemimpinan, reinforcement atau penguatan juga merupakan elemen penting dalam membentuk dan mempertahankan perilaku kerja yang diinginkan. Dalam konteks tenaga kesehatan, reinforcement dapat berupa penghargaan, pengakuan atas prestasi, umpan balik konstruktif, atau insentif lainnya yang bertujuan untuk mendorong perilaku positif dan meningkatkan produktivitas (Luthans, 2011). Ketika tenaga kesehatan merasa dihargai dan diakui atas usaha serta kontribusi mereka, kemungkinan besar mereka akan termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. Tanpa adanya sistem reinforcement yang memadai, upaya peningkatan kinerja bisa menjadi kurang efektif dan berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa program reinforcement positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (Kreitner & Kinicki, 2013).

Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung, sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan di wilayah Tulungagung, menghadapi tantangan yang sama dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanannya. Peningkatan tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas, ditambah dengan

dinamika internal organisasi, menuntut Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung untuk terus berinovasi dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana peran kepemimpinan dan penerapan reinforcement dalam memengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit ini.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan reinforcement secara terpisah maupun gabungan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Misalnya, studi oleh Khan et al. (2014) menemukan bahwa kepemimpinan dan penghargaan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kajian spesifik yang berfokus pada kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung, dengan mengkaji pengaruh simultan antara kepemimpinan dan reinforcement, masih perlu dilakukan. Mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab tenaga kesehatan, serta tekanan kerja yang tinggi, pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kinerja mereka akan sangat bermanfaat bagi manajemen Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan dan reinforcement terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis serta implikasi praktis bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit, khususnya dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif untuk mencapai pelayanan kesehatan yang optimal.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan, namun peran kepemimpinan dan reinforcement (penguatan) menjadi aspek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan dan memotivasi tenaga kesehatan untuk mencapai tujuan organisasi, sementara reinforcement dapat memperkuat perilaku positif yang mendukung peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja tenaga kesehatan, guna menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mansyur et al., 2022). Kinerja yakni melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan (Arifin et al., 2019) mengatakan bahwa bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Fadli et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha usaha

yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Suparman et al. (2022) mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Kabupaten Bantaeng menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada stafnya terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan.

Studi lain yang dilakukan oleh Nurlaila dan Hadi (2021) di Rumah Sakit Kota Makassar menemukan bahwa reinforcement dalam bentuk sistem reward dan punishment yang adil dan transparan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Penguatan positif berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan insentif finansial terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target pelayanan kesehatan.

Penelitian Wibowo et al. (2023) di Rumah Sakit Kabupaten Sleman mengungkapkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan sistem reinforcement yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan komitmen organisasi tenaga kesehatan. Hal ini pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, Astuti dan Kusuma (2020) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Kota Surabaya menemukan bahwa peran kepemimpinan dalam

mengelola perubahan dan inovasi sangat penting dalam menghadapi tantangan pelayanan kesehatan di era digital. Pemimpin yang mampu mengadopsi teknologi dan mendorong pembelajaran berkelanjutan terbukti dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja tenaga kesehatan.

Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja tenaga kesehatan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang peran kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu: “Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

- b. Menganalisis pengaruh *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung
- c. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- d. Hasil dari penelitian diharapkan dapat sebagai wacana pengembangan ilmu kesehatan masyarakat, mendapatkan pengetahuan berdasarkan kebenaran ilmiah, serta penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti
 - e. Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah mengenai Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung
- b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan Masyarakat

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi petugas kesehatan dalam Peran kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam mengembangkan konsep dan ilmu kesehatan mengenai pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Dapat sebagai masukan dan menambah ilmu petugas kesehatan dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan dan *reinforcement* terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung

E. Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan *Reinforcement* Terhadap kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Tulungagung”

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fadli, Safruddin, Andi Sastria Ahmad, Sumbara, Rohandi Baharuddin (2020)	Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19	metode observasional analitik dengan rancangan <i>cross-sectional</i>	Penentuan teknik pengambilan sampel menggunakan <i>cluster random sampling</i> . Dari 437 jumlah populasi tenaga kesehatan, terdapat jumlah sampel dalam penelitian ini	Penelitian ini berfokus untuk mengetahui kecemasan petugas kesehatan sebagai variabel dependen dalam memberikan pelayanan kepada pasien Covid-19 menggunakan skala Likert.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh usia ($p=0.024$); status keluarga ($p=0.022$); kejujuran pasien ($p=0.034$); ketersediaan alat pelindung diri (0.014); pengetahuan ($p=0.030$) terhadap kecemasan petugas. Dari hasil uji regresi logistik menunjukkan variabel ketersediaan

				adalah 115 responden	Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat pengetahuan tenaga kesehatan dalam pencegahan Covid-19, ketersediaan alat pelindung diri, kejujuran pasien, dan status keluarga.	alat pelindung diri yang paling berpengaruh terhadap kecemasan ($r=0.517$; $CI=1.34-8.06$), yang artinya ketersediaan alat pelindung diri memiliki pengaruh 51.7% terhadap kecemasan petugas kesehatan dalam upaya pencegahan Covid-19
2	Eddieson Pasay-an, Ph.D (2020)	<i>Exploring The Vulnerability Of Frontline Nurses To COVID-19 And Its Impact On Perceived Stress</i>	Penelitian ini menggunakan pendekatan <i>quantitative comparative - correlational</i> (kuantitatif komparatif-korelasi)	teknik pengambilan sampel <i>snowball sampling</i> , kami melakukan penelitian ini yang melibatkan 176 perawat garis depan dari rumah sakit di wilayah Hail, KSA.	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan membandingkan kerentanan terhadap COVID-19, variabel demografis dan stres yang dirasakan perawat garis depan. Kerentanan yang dirasakan terhadap penyakit memiliki 15 item pada skala 7 poin. <i>Perceived Stress Scale</i> (PSS) memiliki 10 item. Responden menjawab dengan menggunakan	Perawat garis depan merasakan kerentanan stres sedang hingga tinggi terhadap penyakit. Jenis kelamin, usia, kebangsaan, status sipil, dan jumlah anak bukan merupakan penentu infeksi, keengganan kuman, atau stres yang dirasakan.

					skala Likert 5 poin.	
3	Mohammed Abu Ramadan, Main Naser Al Rayyan, Mehmet Ali Türkmenoğlu and Berat Cicek, Caterina Farao (2020)	<i>Linking Authentic Leadership And Management Capability To Public Hospital Performance: The Role Of Work Engagement</i>	Menggunakan teknik <i>structural equation modelling analysis technique</i> (analisis pemodelan persamaan struktural)	Data dikumpulkan dari 380 staf medis yang bekerja di Rumah Sakit Umum Yordania	Semua variabel penelitian diukur pada skala Likert tujuh poin mulai dari 1 (ketidaksetujuan mutlak) hingga 7 (kesepakatan mutlak). Variabel Bebas : Kepemimpinan otentik, Kemampuan manajemen, Keterlibatan kerja, dan kinerja rumah sakit. Variabel kontrol : data demografis mengenai usia, jenis kelamin, pengalaman, dan jabatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dan kemampuan manajemen memiliki efek positif pada kinerja rumah sakit. Keterlibatan kerja menunjukkan memainkan efek mediasi penuh antara kemampuan manajemen dan kinerja rumah sakit dan efek mediasi parsial antara kepemimpinan otentik dan kinerja rumah sakit.
4	Susanne Braun dan Claudia Peus (2018)	<i>Crossover Of Work-Life Balance Perceptions : Does Authentic Leadership Matter?</i>	Model ini mengintegrasikan kepemimpinan otentik dan <i>crossover literatures</i> (literature silang) untuk menunjukkan bahwa pengikut memandang pemimpin otentik untuk lebih menyeimbangkan	Data dari orang dewasa yang bekerja dikumpulkan dalam <i>correlational field study</i> (studi lapangan korelasional) (N = 121) dan <i>experimental study</i> (studi eksperimental) (N = 154)	Kami membangun teori konservasi sumber daya untuk mengembangkan model persilangan pemimpin-pengikut dari dampak kepemimpinan otentik pada kepuasan kerja pengikut melalui keseimbangan kehidupan kerja pemimpin dan pengikut	Umumnya mendukung efek tidak langsung yang menghubungkan kepemimpinan otentik dengan kepuasan kerja melalui persepsi <i>work-life balance</i> (keseimbangan kehidupan kerja). Namun, kedua studi menyoroti relevansi <i>work-life balance</i> pengikut sendiri sebagai mediator daripada <i>work-life balance</i> pemimpin dan pengikut.

			kehidupan profesional dan pribadi mereka			
5	Raras Merbawani, Lasiyati Yuswo Yani, Asef Wildan Munfadrila (2021)	<i>Relationship Between Hospital Leadership Style With Employee Performance At General Hospital In The Covid-19 Pandemic Period</i>	Desain dalam penelitian ini adalah <i>cross sectional study</i> .	Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai RS Mojosaris sebanyak 90 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai RSD Mojosari yang berjumlah 90 pegawai.	Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (x) dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (y). Alat ukur gaya kepemimpinan menggunakan kuesioner yang dikutip dari (Yahaya, 2007) yang dirancang dari versi saat ini, formulir 5x yang direvisi (Swart, 2013) dan <i>sustainable leadership questionnaire</i> (SLQ) (kuesioner kepemimpinan berkelanjutan) (Mccann & Holt, 2010). Dan instrumen pengukuran kinerja karyawan menggunakan kuesioner yang dirancang oleh (Fabrigar & Krosnick, 1995) dalam skripsinya.	Sebagian besar responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan digunakan di rumah sakit adalah gaya kepemimpinan strategis yaitu 40 (44,4%) karyawan. Responden dengan kinerja cukup menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kategori sedang lebih banyak daripada gaya kepemimpinan pada kategori tinggi. Sedangkan responden dengan kinerja baik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kategori tinggi jauh lebih banyak dibandingkan dengan gaya kepemimpinan pada kategori sedang. Arah hubungan yang positif berarti tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai cukup erat.