

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT: KAJIAN LITERATUR

Oleh

Dewi Agustina¹, Putri², Salsabila Lubis³, Azrina Febriyani Nasution⁴, Afifa Tohira⁵, Sukma Hadisti Nasution⁶, Nadiyah Azka Salsabilla Azizah⁷, Annysha Maharani Harahap⁸, Sapriya Zahara Larosa⁹, Viola Safitri¹⁰, Tria Annisa Ramadhani¹¹, Syahbrina Misella Damanik¹²

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12} Universitas

Email : ¹dewiagustina@uinsu.ac.id, ²putrii098711@gmail.com,
³salsabilalubis611@gmail.com, ⁴azrinafebriyaninasution@gmail.com,
⁵afifatohira848@gmail.com, ⁶sukmahadisti21@gmail.com,
⁷nadiaaska52@gmail.com, ⁸annyshamaharani@gmail.com,
⁹sapriyazaharalarosa@gmail.com, ¹⁰violasafitri16@gmail.com,
¹¹triaannisa2020@gmail.com, ¹²syahbrinadamanik@gmail.com

Article History:

Received: 02-09-2025

Revised: 25-09-2025

Accepted: 05-10-2025

Keywords:

Transformational
Leadership, Nurse
Performance, Job
Satisfaction, Service
Quality, Hospital

Abstract: Nurses are health workers who play a vital role in providing health services in hospitals, both in technical and non-technical aspects. Good nurse performance is an important factor in improving service quality and patient safety. One factor that can affect nurse performance is the leadership style applied by superiors. This literature review aims to describe the influence of transformational leadership on nurse performance in hospitals. The research method was conducted through a literature review by examining various scientific articles from national and international journals that discuss the relationship between transformational leadership and nurse performance. The results of the study indicate that transformational leadership contributes positively to improved performance, job satisfaction, motivation, organizational commitment, and even the quality of patient care. The mechanism of influence of this leadership style lies in four main dimensions, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Through the application of these dimensions, leaders are able to foster self-confidence, stimulate creativity, and pay attention to the individual needs of staff, so that nurses feel valued and more motivated to provide optimal service. However, some studies have also found that the influence of transformational leadership on nurse performance is often mediated by other factors, such as organizational climate, psychological safety, and work culture. This indicates that transformational leadership is indeed important, but its effectiveness is highly dependent on the internal and external conditions of the hospital. Thus, the application of

transformational leadership style is a relevant and potential strategy to improve nurse performance and the quality of health services in hospitals in a sustainable manner

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keberadaan perawat tidak hanya sebagai pelaksana tindakan keperawatan, tetapi juga sebagai garda terdepan yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien. Kualitas pelayanan kesehatan yang diterima pasien sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat, baik dalam aspek teknis maupun non teknis. Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat menjadi isu yang krusial dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit serta keselamatan pasien. Namun, realitas dilapangan menunjukkn bahwa perawat sering menghadapi tantangan berupa beban kerja yang tinggi, kondisi kerja yang penuh tekanan, keterbatasan sarana dan prasarana, hingga gaya kepemimpinan atasan yang kurang mendukung. Kondisi ini menegaskan bahwa faktor kepemimpinan memiliki kontribusi besar dalam menentukan kualitas kinerja perawat.

Kepemimpinan dalam organisasi berfungsi sebagai penggerak yang mampu memengaruhi perilaku, sikap, dan semangat kerja staf keperawatan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diteliti dalam konteks pelayanan kesehatan adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberikan teladan kepada bawahannya melalui visi dan nilai yang jelas. Kepemimpinan transformasional juga mendorong staf untuk berfikir kreatif, mengembangkan potensi diri, serta meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Keempat dimensi utama kepemimpinan tranformasional yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration membuat perawat merasa dihargai, diperdayakan, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik demi kepentingan organisasi. Dengan adanya pendekatan kepemimpinan semacam ini, kinerja perawat tidak hanya meningkatkan dalam hal efektivitas kerja, tetapi juga dalam hal kepuasan kerja, loyalitas, serta inovasi dalam memberika pelayanan kepada pasien (Wijayanti and Aini 2022a).

Hasil penelitian sebelumnya mendukung pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks keperawatan. Misalnya, studi menunjukkan bahwa kepala perawat yang mendapatkan pelatihan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja staf keperawatan secara signifikan, baik dari aspek teknis maupun non teknis (Saeed Ahmed Abd-Elrhman 2018a). Penelitian integrative lainnya menegaskan bahwa kepemimpinan trasformasional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat, Yang pada gilirannya berjontribusi terhadap mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Gebreheat, Teame, and Costa 2023a). Selain itu, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional juga mampu menciptakan iklim kerja yang inivatif, sehingga mendorong perawat untuk lebih aktif dalam mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan kualitas layanan (Weng et al. 2015a).

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang seragam. Beberapa studi menekankan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat sering dimediasi oleh faktor lain, seperti rasa aman psikologis, iklim organisasi serta

tingkat motivasi individu. Sebagai contoh, penelitian di Taiwan menentukan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan kinerja perawat jika disertai dengan terciptanya kondisi kerja yang aman secara psikologis, sehingga perawat merasa bebas mengemukakan pendapat tanpa rasa takut (Weng et al. 2015a). Sementara itu, studi lainnya menunjukkan adanya keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan keselamatan kerja perawat melalui peran mediasi karakteristik pekerja berbasis pengetahuan (Lievens and Vlerick 2014a). Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memang berperan penting, tetapi dampaknya terhadap kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal organisasi rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Namun, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, diperlukan kajian literatur yang mengulas secara mendalam berbagai temuan penelitian terdahulu. Kajian literatur ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen keperawatan, tetapi juga menjadi acuan praktis bagi rumah sakit dalam merancang strategi yang efektif. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang tepat, diharapkan kinerja perawat dapat ditingkatkan sehingga mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan juga mengalami peningkatan

METODE PENELITIAN

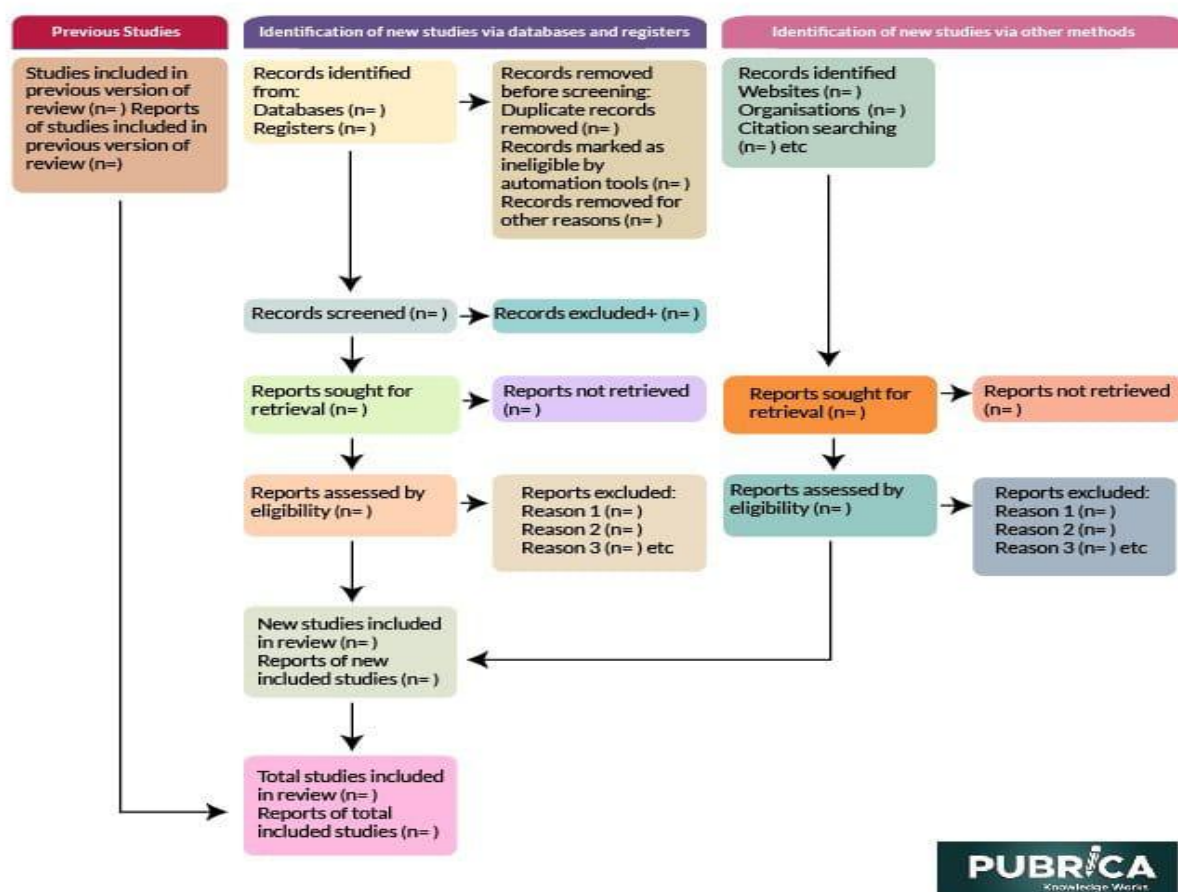
Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur dengan memninjau sejumlah artikel ilmiah dari jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional serta kinerja perawat di rumah sakit. Sumber Pustaka diperoleh melalui pencarian pada basis data daring seperti Google Scholar, PubMed, ProQuest, dan ScienceDirect. Membahas secara langsung variable kepemimpinan transformasional dan kinerja perawat, serta melibatkan responden perawat atau tenaga kesehatan di rumah sakit.

Proses penelusuran dilakukan menggunakan kata kunci “transformational leadership”, “nurse performance”, “kepemimpinan transformasional”, “kinerja perawat” dan “hospital management”. Artikel yang tidak sesuai kriteria, seperti opini, editorial, atau penelitian tanpa data lengkap dikeluarkan dari proses kajian. Artiekl yang dipilih kemudian dianalisis dengan Teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan menelaah, mengelompokkan, serta membandingkan hasil penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kiner perawat. Temuan akhir ditulis dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil artikel yang akan ditelaah dengan pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses (PRISMA) dapat dilihat pada (Gambar 1)



Gambar 1. Prisma Guidline

Tabel 1 . Daftar Hasil Literatur Review

No	Penulis & Tahun	Judul Jurnal	Temuan Utama
1.	(Hussain and Khayat 2021)	The impact transformational leadership on job satisfaction and organizational commitment among hospital staff: a systematic review	Kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi staf rumah sakit
2	(Haoyan et al. 2023)	Quantitative systematic review of transformasional leadership as a driver of nurses' organizational commitment	Menunjukkan hubungan positif TL dengan komitmen organisasi perawat
3	(Ystaas et al. 2023)	Impact of transformational	TL meningkatkan iklim kerja dan

		leadership in nursing work environment & patients' outcomes: a systematic review	berdampak pada hasil pasien
4	(Wijayanti and Aini 2022)	The influencer of TL style to nurse job satisfaction and performance in hospital	TL meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat di RS
5	(jkan-20205 n.d.)	Meta-analytic path analysis on nursing managers' TL outcomes	Meta-analisis: TL meningkatkan empowerment dan kinerja keperawatan
6	(Wong, Cummings, and Ducharme 2013)	Nursing leadership & patient outcomes: systematic review update	TL berdampak positif pada hasil pasien dan kepuasan kerja
7	(Specchia et al. 2021)	Leadership styles and nurses' job satisfaction: systematic review	TL konsisten meningkatkan kepuasan kerja perawat
8	(Salanova et al. 2011)	Linking TL to nurses' extra-role performance	Efek mediasi self-efficacy & work engagement terhadap kinerja ekstra
9	(Saeed Ahmed Abd-Elrhaman 2018)	TL educational program for head nurses & effect on performance	Program TL pada kepala perawat meningkatkan kinerja staf perawat
10	(Gebreheat, Teame, and Costa 2023)	Impact of TL on nurses' job satisfaction: integrative review	TL meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan perawat

Pembahasan

Hasil literatur ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang paling sesuai diterapkan dalam konteks rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat.

1. Mekanisme Pengaruh: Mengacu pada teori Bass & Avolio, TL terdiri dari empat dimensi: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Dimensi-dimensi ini terbukti meningkatkan motivasi intrinsik, mendorong perawat untuk melampaui tugas pokok, serta menumbuhkan inovasi dalam praktik klinis.
2. Kaitan dengan Kinerja dan Keselamatan Pasien: Studi sistematis menunjukkan bahwa TL pada kepala perawat tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas asuhan pasien. Misalnya, (Weng et al. 2015) menegaskan adanya peningkatan persepsi kualitas perawatan pasien, sementara (Lievens and Vlerick 2014) menyoroti kontribusi TL pada keselamatan kerja perawat.

3. Faktor Mediasi Psikologis: Penelitian seperti (Salanova et al. 2011b) dan (Weng et al. 2015) menunjukkan bahwa TL meningkatkan self-efficacy dan psychological safety perawat. Kondisi ini memungkinkan perawat bekerja lebih percaya diri, terbuka menyampaikan ide, serta berani mengambil inisiatif untuk keselamatan pasien.
4. Implikasi Praktis: Rumah sakit perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional untuk kepala perawat dan manajer keperawatan (Saeed Ahmed Abd-Elrhman 2018)
 - Implementasi TL dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan turnover, dan memperkuat komitmen organisasi.
 - Budaya organisasi berbasis TL juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung inovasi.
5. Keterbatasan & Arah Penelitian Lanjutan: Sebagian besar penelitian masih bersifat cross-sectional sehingga hubungan kausal belum sepenuhnya dapat dipastikan. Diperlukan studi longitudinal dan mixed-method untuk memahami dinamika jangka panjang TL dalam memengaruhi kinerja perawat. Selain itu, penelitian lintas negara perlu dilakukan untuk melihat pengaruh faktor budaya organisasi terhadap efektivitas TL.

Dengan demikian, kajian literatur ini memperkuat bukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat berperan dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit, baik melalui peningkatan motivasi, kepuasan kerja, maupun kualitas pelayanan kepada pasien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Kepemimpinan ini mampu memotivasi, menginspirasi, dan memperhatikan kebutuhan staf secara individual, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, loyalitas, serta kualitas pelayanan pasien. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan mendukung keselamatan kerja perawat. Namun, pengaruh kepemimpinan transformasional tidak berdiri sendiri, melainkan sering dimediasi oleh faktor psikologis maupun kondisi organisasi, seperti self-efficacy, psychological safety, serta budaya kerja rumah sakit. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengembangkan program pelatihan kepemimpinan transformasional bagi kepala perawat dan manajer keperawatan agar mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini secara optimal. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak hanya dapat meningkatkan kinerja perawat, tetapi juga berkontribusi terhadap mutu pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Sementara itu, untuk memperkuat temuan ilmiah, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan desain longitudinal, metode campuran, serta lintas budaya guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gebreheat, Gdiom, Hirut Teame, and Emilia I. Costa. 2023a. "The Impact of Transformational Leadership Style on Nurses' Job Satisfaction: An Integrative Review." *SAGE Open Nursing* 9. doi:10.1177/23779608231197428.

- [2] Haoyan, Xiong, David Waters, Huang Jinling, Liu Qiongling, and Lin Sien. 2023. "Quantitative Systematic Review of the Transformational Leadership Style as a Driver of Nurses' Organisational Commitment." *Nursing Open* 10(7): 4160–71. doi:10.1002/nop2.1671.
- [3] Hussain, Mohammad Kamal, and Rayan Abdullah M. Khayat. 2021. "The Impact of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Hospital Staff: A Systematic Review." *Journal of Health Management* 23(4): 614–30. doi:10.1177/09720634211050463.
- [4] "Jkan-20205."
- [5] Lievens, Ilse, and Peter Vlerick. 2014a. "Transformational Leadership and Safety Performance among Nurses: The Mediating Role of Knowledge-Related Job Characteristics." *Journal of Advanced Nursing* 70(3): 651–61. doi:10.1111/jan.12229.
- [6] Saeed Ahmed Abd-Elrhman, Ebtesam. 2018a. "Transformational Leadership Educational Program for Head Nurses and Its Effect on Nurses' Job Performance." *American Journal of Nursing Science* 7(4): 127. doi:10.11648/j.ajns.20180704.13.
- [7] Salanova, Marisa, Laura Lorente, Maria J. Chambel, and Isabel M. Martínez. 2011a. "Linking Transformational Leadership to Nurses' Extra-Role Performance: The Mediating Role of Self-Efficacy and Work Engagement." *Journal of Advanced Nursing* 67(10): 2256–66. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x.
- [8] Specchia, Maria Lucia, Maria Rosaria Cozzolino, Elettra Carini, Andrea Di Pilla, Caterina Galletti, Walter Ricciardi, and Gianfranco Damiani. 2021. "Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(4): 1–15. doi:10.3390/ijerph18041552.
- [9] Weng, Rhay Hung, Ching Yuan Huang, Li Mei Chen, and Li Yu Chang. 2015b. "Exploring the Impact of Transformational Leadership on Nurse Innovation Behaviour: A Cross-Sectional Study." *Journal of Nursing Management* 23(4): 427–39. doi:10.1111/jonm.12149.
- [10] Wijayanti, Kusumaningrum, and Qurratul Aini. 2022a. "The Influence of Transformational Leadership Style to Nurse Job Satisfaction and Performance in Hospital." *Journal of World Science* 1(7): 485–99. doi:10.36418/jws.v1i7.69.
- [11] Wong, Carol A., Greta G. Cummings, and Lisa Ducharme. 2013. "The Relationship between Nursing Leadership and Patient Outcomes: A Systematic Review Update." *Journal of Nursing Management* 21(5): 709–24. doi:10.1111/jonm.12116.
- [12] Ystaas, Line Miray Kazin, Monica Nikitara, Savoula Ghobrial, Evangelos Latzourakis, Giannis Polychronis, and Costas S. Constantinou. 2023. "The Impact of Transformational Leadership in the Nursing Work Environment and Patients' Outcomes: A Systematic Review." *Nursing Reports* 13(3): 1271–90. doi:10.3390/nursrep13030108.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN