

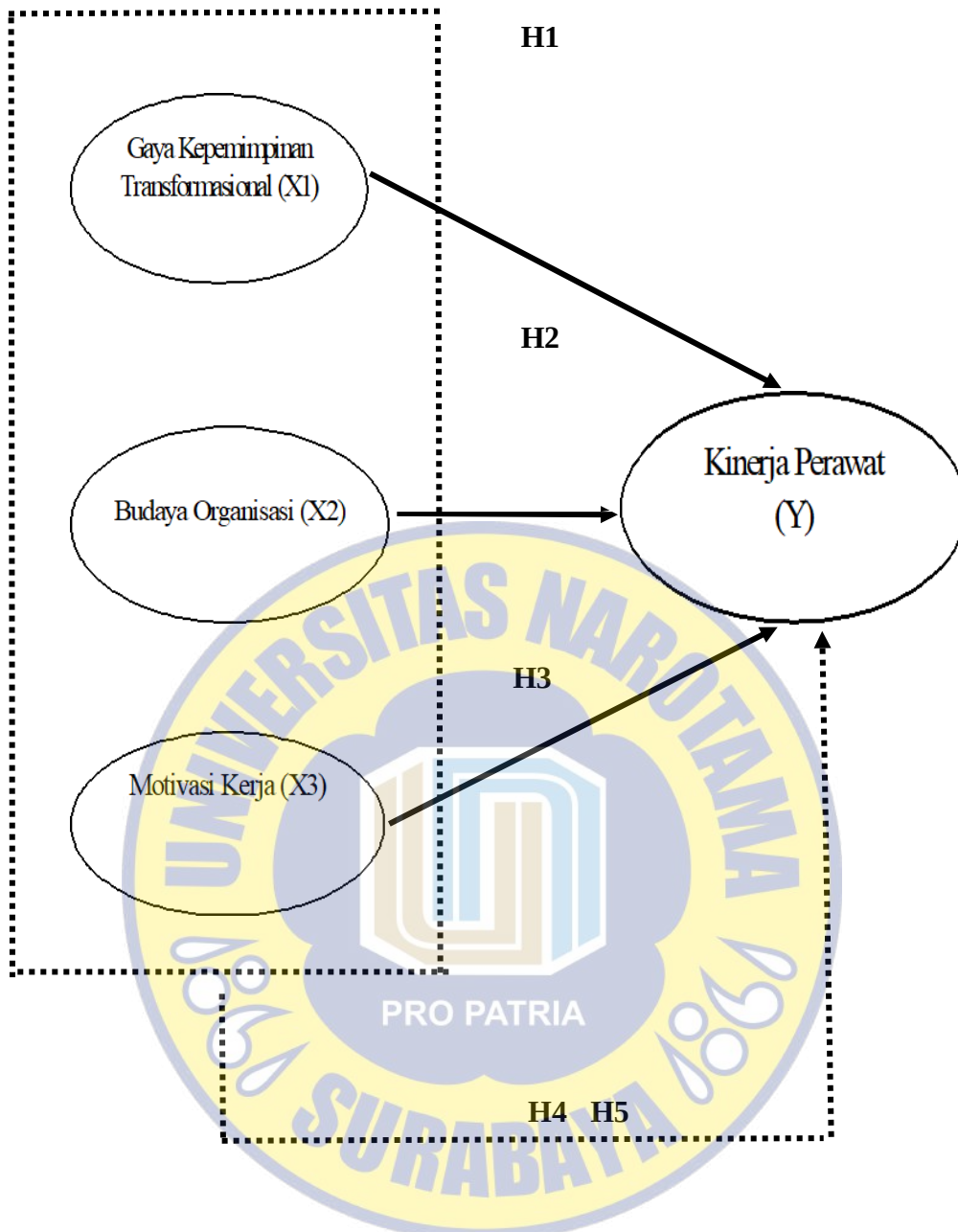
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD” dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Dalam kerangka ini, Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai faktor penting yang mampu memengaruhi moral, semangat, dan motivasi perawat dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin yang inspiratif, peduli, dan visioner akan mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal. Selanjutnya, budaya organisasi berperan dalam membentuk nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam lingkungan rumah sakit. Budaya yang positif akan meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya. Sementara itu, motivasi kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan.

Ketiga variabel independen ini secara langsung atau tidak langsung dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.



Gambar.3.1 Kerangka Konsep

Keterangan :

———— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Pengaruh antar Variabel dan Hipotesis

C.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat

Beberapa jurnal terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, seperti ditunjukkan oleh Elisabeth dkk. (2025), Arif dkk. (2024), Diantari dan Riana (2019), dan Wang dkk. (2022)

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat

C.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

“Budaya organisasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan” menurut penelitian Widjajani (2024). Selain itu, Rizki (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja pekerja di sektor furnitur. Suartama dkk. (2024) membuktikan hal serupa di lingkungan instansi pemerintah

H2: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat

C.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan agak meningkat dengan motivasi kerja. Menurut penelitian a Purwanto (2023), peningkatan kinerja karyawan erat kaitannya dengan motivasi kerja. Sidiq dkk. (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui analisis regresi linier. Wartana dkk. (2023) menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor kesehatan. Selain itu, Hutabarat dkk. (2023) dan

Suwanto (2023) mengonfirmasi bahwa “motivasi kerja, khususnya terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif terhadap kinerja”. Semua penelitian ini mendukung hipotesis bahwasannya motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat

C.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi,

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, studi oleh Syaidina dan Setiyati (2024) di PT. Nippon Express Indonesia mengungkapkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula, studi Romlah dan Widyastuti (2024) di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo mendemonstrasikan bagaimana budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformatif memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.

H4: Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat

C.5 Pengaruh Variabel Dominan terhadap Kinerja Perawat

Berbeda dengan budaya perusahaan dan motivasi kerja, temuan ini menunjukkan bahwasannya gaya kepemimpinan transformatif mempunyai dampak yang lebih besar pada kinerja perawat. Pemimpin transformatif mampu secara langsung meningkatkan kinerja perawat melalui pemberian inspirasi, dukungan individual, dan dorongan inovatif dalam bekerja (Hidayah & Fadila,

2019). Selain itu, budaya organisasi dan motivasi kerja terbukti hanya berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kepemimpinan, namun pengaruh langsung dari gaya kepemimpinan transformasional tetap menjadi yang paling signifikan (Hidayah & Fadila, 2019).

Penelitian lain juga mendukung temuan tersebut, yaitu bahwa “kepemimpinan transformasional berkontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perawat” (Phinari & Bernarto, 2020).

H5: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat

