

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Kepemimpinan
 - a. Pengertian

Kepemimpinan merupakan suatu proses interaktif dinamis yang mencakup tiga dimensi yaitu pemimpin, bawahan, dan situasi. Komponen-komponen tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, misal keberhasilan pencapaian tujuan juga tergantung dari kebutuhan bawahan serta situasi yang sedang terjadi, bukan hanya dipengaruhi oleh sifat pribadi seorang pemimpin (Swansburg, 2000) . Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian visi atau serangkaian tujuan (Robbins and Judge, 2013). Definisi kepemimpinan yang lainnya yaitu suatu interaksi sosial dimana satu kelompok memiliki suatu kemampuan yang lebih besar untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Gillies, 2000).

Berdasarkan definisi yang diuraikan di atas kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses

interaksi antara atasan, bawahan, lingkungan, di mana pimpinan akan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan bersama.

b. Pengertian Kepemimpinan Efektif

Tappen menjelaskan bahwa kepemimpinan efektif merupakan kesepakatan yang terjalin bersama antara bawahan dengan pimpinan di dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Weiss and Tappen, 2014). Definisi lain dari kepemimpinan efektif menurut Huber menyebutkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang sukses mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dalam produktivitas dan tercapainya kepuasan kerja (Huber, 2017).

Berdasarkan definisi diatas, kepemimpinan efektif dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam produktifitas dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan efektif menjadi faktor yang penting dalam masalah kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi.

c. Komponen Kepemimpinan Efektif

Komponen kepemimpinan adalah sebagai berikut (Weiss and Tappen, 2014):

1) Pengetahuan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh pemimpin efektif adalah pengetahuan kepemimpinan. Pengetahuan kepemimpinan adalah pengetahuan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk berperilaku, kepemimpinan dirinya sendiri, kepemimpinan terhadap lingkungan sekitar, proses manajemen dan organisasi, dan pengetahuan untuk berinteraksi dengan pengikutnya untuk mengetahui penilaian kinerjanya. Dalam bidang keperawatan, pengetahuan lainnya yang wajib dimiliki pemimpin adalah pengetahuan mengenai keperawatan. Pemimpin harus memiliki kemampuan mengenai profesi keperawatan dan ketrampilan keperawatan (Swansburg, 2000; Weiss and Tappen, 2014).

Pengetahuan bagi seorang pemimpin merupakan hal yang penting karena mempengaruhi kemampuan pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kurangnya pengetahuan pada pemimpin dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari bawahan bahkan

dapat menyebabkan kegagalan organisasi (Yoder-Wise and Kowalski, 2006).

2) Kesadaran Diri

Kesadaran diri adalah salah satu kemampuan emosional yang dimiliki pemimpin. Seorang pemimpin adalah sosok panduan bagi bawahan. Seorang pemimpin harus mampu mengendalikan suasana hati, emosi dan faktor lain yang bisa berpengaruh pada perasaan dan perilaku pemimpin karena dapat berpengaruh kepada orang lain dan juga bawahan (Yoder-Wise and Kowalski, 2006).

Kesadaran diri menjadi bentuk awal pemimpin dalam mengontrol segala bentuk perasaannya. Dampak emosi yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain termasuk bawahannya. Oleh karena itu kesadaran diri seorang pemimpin diperlukan dalam membentuk kepemimpinan efektif.

3) Komunikasi

Tanpa adanya komunikasi atau interaksi dengan orang lain, kepemimpinan tidak akan terwujud. Ada

beberapa hal yang merupakan keterampilan komunikasi yaitu mendengar aktif, memberikan umpan balik, mendorong saluran informasi, asertif, upaya menciptakan perantara apabila terjadi masalah dalam komunikasi, membentuk jaringan, menyatakan komunikasi sebagai visi (Weiss and Tappen, 2014). Tanpa adanya komunikasi yang efektif, kepemimpinan efektif tidak akan berjalan dengan baik. Bawahan memerlukan instruksi mengenai tujuan apa yang ingin dicapai dalam organisasi. Terjadinya kesalahan dalam komunikasi akan berdampak terhadap penyampaian tujuan yang salah dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

4) Penggunaan Energi

Energi yang tinggi akan meningkatkan keefektifan dalam kepemimpinan, karena ketika seorang pemimpin berinteraksi dengan orang lain atau bawahannya, maka energinya secara tidak langsung akan berdampak kepada bawahan. Energi tidak hanya kekuatan fisik, tetapi juga pengaturan perasaan (Weiss and Tappen, 2014). Energi positif seperti

semangat dan antusiasme yang besar dapat berpengaruh positif kepada bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Energi yang negatif juga akan berpengaruh kepada bawahannya yang akan menyebabkan penurunan dari kerja karyawan. Penggunaan energi harus diperhatikan oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif akan mampu menyalurkan energi positif kepada bawahannya.

5) Penentuan Tujuan

Pemimpin memiliki peran dalam mempengaruhi dirinya sendiri dan bawahannya untuk mencapai tujuan. Tujuan akan menuntun arah terhadap hasil. Perencanaan merupakan seluruh proses pemikiran dan menentukan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan di masa mendatang dalam rangka pencapaian tujuan. Hirarki dalam perencanaan terdiri dari perumusan visi, misi, filosofi, peraturan, kebijakan, dan prosedur (Marquis and Huston, 2009). Kepemimpinan efektif akan mampu mengarahkan bawahannya kepada tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan dalam penentuan tujuan menjadi hal

yang penting karena dari tujuan tersebut dapat mengarahkan jalan mana yang akan diambil atau rencana kerja apa yang akan dilaksanakan bersama.

6) Mengambil Tindakan

Pemimpin efektif berorientasi pada penentuan tindakan. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam tindakan pemimpin efektif, yaitu pemimpin berorientasi pada kemampuan sebelum melakukan, melakukan perencanaan sebelum bertindak, tidak perlu menunggu orang lain dalam melakukan tindakan, bekerja sama dengan orang lain dalam melakukan tindakan, mampu mengambil keputusan, mampu memberikan ide-ide, bertindak secara profesional, menggunakan teknik-teknik kepemimpinan dalam bertindak (Weiss and Tappen, 2014). Dalam mengambil tindakan, pemimpin harus memperhatikan hal-hal tersebut agar proses kepemimpinan efektif dapat berjalan dengan baik. Kunci utama dalam tindakan organisasi terletak pada bagaimana seorang pemimpin menentukan tindakan, karena bawahan akan mengikuti apa yang menjadi

keputusan pemimpin. Pemikiran yang matang dalam penentuan tindakan harus dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek diatas.

d. Penilaian Kepemimpinan Efektif

Penilaian kepemimpinan efektif penting dilakukan karena kepemimpinan efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kepemimpinan efektif dapat dinilai dengan menilai komponen kepemimpinan efektif yang telah dikemukakan (Weiss and Tappen, 2014). Komponen kepemimpinan efektif terdiri dari pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi, penggunaan energy, menentukan tujuan, dan mengambil tindakan (Weiss and Tappen, 2014).

2. Beban Kerja

a. Pengertian

Beban kerja adalah kondisi kerja beserta uraian tugasnya dalam waktu tertentu yang harus diselesaikan (Munandar, 2005). Irwady menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah rata-rata dari kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja (Irwandy, 2007). Beban kerja adalah

kondisi kerja dengan uraian tugasnya yang dipengaruhi oleh aspek fisik, psikologis dan waktu kerja.

Beban kerja yang berat dianggap mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang berat dan meningkatnya tuntutan perjalanan membuat semakin sulit bagi banyak karyawan untuk memenuhi pekerjaan maupun tanggung jawab pribadi (Robbins and Judge, 2013).

b. Aspek Beban Kerja

Aspek beban kerja menurut Irwandy, sebagai berikut (Irwandy, 2007) :

1) Aspek Fisik

Aspek fisik terdiri dari tugas pokok dan fungsi (tupoksi), jumlah merawat pasien dibandingkan jumlah tenaga kesehatan serta tugas tambahan lainnya. Aspek fisik menyangkut seberapa besar beban pekerjaan yang ditanggung (terdiri dari tugas pokok dan fungsi) dibandingkan dengan tenaga yang dimiliki oleh petugas.

2) Aspek psikologis

Aspek psikologis, berhubungan antara petugas satu dengan sesama petugas lain, atasan dan pasien. aspek psikologis merupakan kondisi emosional yang terjadi di lingkungan kerja, menyangkut hubungan dengan petugas lain, atasan, lingkungan, dan terhadap pekerjaan

itu sendiri.

3) Aspek Waktu

Aspek waktu, mencakup jumlah waktu efektif melakukan pekerjaan setiap harinya. Aspek waktu dapat dikaitkan dengan seberapa banyak waktu yang diberikan untuk menyelesaikan beban pekerjaannya.

3. Motivasi

a. Pengertian

Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2007) .

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movere* dan *to move* yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan, motivasi adalah keinginan melakukan tingkat usaha tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Mangkunegara, 2007).

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang di dalam pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Definisi lain dalam motivasi adalah cara menuju tercapainya tujuan institusi dengan berusaha ketinggian yang

lebih tinggi, dengan tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan di dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Jadi definisi motivasi mencakup tiga kunci penting, yaitu usaha, tujuan organisasi dan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Robbins and Judge, 2013).

Motivasi adalah suatu konsep yang memuat suatu kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respon intrinsik yang menampakkan perilaku manusia (Mangkunegara, 2007; Swansburg, 2000). Respon intrinsik ditopang oleh sumber energi, yang disebut “motif”. Sedangkan menurut Nursalam, mendefinisikan motivasi adalah suatu situasi/kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu (Nursalam, 2007).

Motivasi yang didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam (Mangkunegara, 2007) yaitu bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja, bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berperan dalam menggerakkan, mengarahkan dan

memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis atau keadaan internal seseorang yang akan mendorong, membangkitkan, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan, dan membuat seseorang tertarik dalam melakukan suatu kegiatan, baik dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan.

b. Indikator Motivasi

Ada berbagai macam teknik pengukuran terhadap motivasi, salah satunya dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori motivasi ini dikenal sebagai teori dua faktor (*Two-Factors Theory*). Dua faktor ini oleh Frederick Herzberg (2003) dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi (*motivation factors*), yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (*Hygiene factors*) (Herzberg, 2003).

Hygiene factors adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. *Hygiene factors* tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas atau *motivation factors*.

Indikator motivasi (*motivation factor*) (Herzberg, 2003), yaitu:

1) Prestasi (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja

2) Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada

karyawan atas unjuk kerjanya

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan

5) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan kemajuan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya

6) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan berkembang dalam pekerjaannya

4. *Patient Safety*

a. *Pengertian Patient Safety*

Keselamatan pasien (*patient safety*) adalah suatu sistem dimana rumah sakit membuat asuhan pasien lebih aman, mencegah terjadinya cedera yang disebabkan oleh kesalahan akibat melaksanakan suatu tindakan atau tidak mengambil tindakan yang seharusnya diambil. (Depkes RI, 2008). *Patient safety* juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan

dimana pasien bebas dari cedera yang seharusnya tidak terjadi atau bebas dari cedera yang beresiko dapat terjadi (KKP-RS, 2008)

b. Insiden Keselamatan Pasien (IKP)

Tujuan penting dalam penerapan *patient safety* di rumah sakit adalah untuk mencegah terjadinya Insiden Keselamatan Pasien (IKP). Menurut Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit, Insiden Keselamatan Pasien adalah segala kejadian yang mampu mengakibatkan terjadinya cedera pada pasien. Insiden Keselamatan Pasien terdiri dari kejadian tidak diharapkan (KTD), kejadian potensial cedera (KPC), kejadian nyaris cedera (KNC) dan kejadian cedera didalam proses asuhan medis maupun asuhan keperawatan mulai dari yang ringan hingga berat (KKP-RS, 2008)

- Insiden Keselamatan Pasien (IKP) : segala kejadian yang mampu mengakibatkan atau berpotensi mengakibatkan terjadinya cedera pada pasien.
- Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) : suatu kejadian yang tidak diharapkan yang mengakibatkan terjadinya cedera kepada pasien akibat dari melaksanakan tindakan atau tidak melaksanakan tindakan yang seharusnya, dan

bukan disebabkan oleh kondisi atau penyakit dasar pasien.

- Kejadian nyaris Cidera (KNC): adalah suatu kesalahan dalam melaksanakan tindakan atau tidak melaksanakan tindakan yang seharusnya, yang dapat mencederai pasien, tetapi cedera tidak terjadi dikarenakan adanya suatu “keberuntungan”.
- Kondisi Potensial Cedera (KPC): adalah suatu kondisi yang berpotensi menyebabkan cedera apabila tidak dilakukan intervensi.
- Kejadian Sentinel : adalah suatu kejadian tidak diharapkan yang mengakibatkan cedera serius atau bahkan kematian. (KKP-RS, 2008)

c. Penerapan Sistem Keselamatan Pasien (*Patient Safety*)

WHO telah mengeluarkan Sembilan Solusi Keselamatan Pasien. Sembilan Solusi ini dijadikan panduan dalam mengimplementasikan sistem keselamatan pasien di rumah sakit. Sembilan solusi untuk Keselamatan Pasien tersebut meliputi (WHO, 2007):

- 1) Memperhatikan nama obat, rupa dan ucapan mirip atau disingkat NORUM (*Look-Alike, Sound-Alike Medication Names*)
- 2) Memastikan identifikasi pasien
- 3) Berkomunikasi secara benar saat serah terima/pengoperan pasien
- 4) Memastikan tindakan yang benar pada sisi tubuh yang benar
- 5) Mengendalikan cairan elektrolit pekat (*concentrated*)
- 6) Memastikan akurasi pemberian obat pada saat pengalihan pelayanan
- 7) Menghindari salah kateter dan salah sambung slang (*tube*)
- 8) Menggunakan alat injeksi sekali pakai
- 9) Meningkatkan kebersihan tangan (*hand hygiene*) untuk pencegahan infeksi nosocomial

Penerapan sistem keselamatan pasien rumah sakit di Indonesia lebih diarahkan sesuai Standar Internasional menurut JCI (*Joint Commision International, 2011*). Keselamatan pasien dalam akreditasi menurut versi Standar

Internasional (*International Patient Safety Goals/IPSG*), meliputi:

- IPSG 1 : Melakukan identifikasi pasien secara tepat
- IPSG 2 : Meningkatkan komunikasi yang efektif
- IPSG 3 : Meningkatkan keamanan penggunaan obat yang membutuhkan perhatian
- IPSG 4 : Mengurangi risiko salah operasi, salah pasien, dan tindakan operasi
- IPSG 5 : Mengurangi risiko infeksi akibat perawatan kesehatan
- IPSG 6 : Mengurangi risiko pasien cedera karena jatuh

5. Kinerja Perawat dalam Penerapan *Patient Safety*

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan dalam bekerja yang dinilai dari efektifitasnya

(secara kualitas dan kuantitas), tanggung jawab, disiplin serta inisiatifnya.

Gibson mengemukakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja (Gibson, 2011), diantaranya :

- Faktor individu yaitu keahlian dan kemampuan, latar belakang, serta demografi. Demografi dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, status pernikahan. Karakteristik demografi individu perawat ini akan menjadi variabel *confounding* pada penelitian kali ini.
- Faktor psikologi yaitu motivasi , sikap, persepsi, kepribadian, dan belajar. Motivasi perawat akan dinilai dalam penelitian ini sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.
- Faktor organisasi yaitu kepemimpinan, beban kerja, sumber daya, sistem kompensasi, struktur desain pekerjaan, supervisi, dan rekan kerja. Kepemimpinan dan beban kerja merupakan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yang akan peneliti uji dalam penelitian ini.

Menurut Prawirosentono kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu (Prawirosentono, 2008):

- Efektifitas : Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan meliputi kuantitas dan kualitas.
- Tanggung jawab : Tanggung jawab adalah bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- Disiplin : disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja.
- Inisiatif : Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan.

Menurut Nursalam, Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Standar instrument penilaian kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada klien sebagai berikut (Nursalam, 2007):

1) Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan.

2) Diagnosa Keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnose keperawatan

3) Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan pasien.

4) Implementasi

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan.

5) Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam mencapai tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh, juga penjalih kontak pertama dan terlama dengan pasien.

Perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang ada di lapangan sangat menentukan dalam upaya memenuhi kebutuhan *patients safety*. Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan kesehatan profesional yang tersedia selama 24 jam secara terus menerus selama masa perawatan pasien di rumah sakit.

Perawat sebagai tenaga medis yang sering melakukan kontak dengan pasien dianggap memiliki peran penting dalam keberhasilan *patient safety*. Perawat sebagai tenaga kesehatan mempunyai kontribusi pelayanan langsung dan relatif memiliki banyak waktu dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Mutu pelayanan rumah sakit berorientasi kepada keselamatan pasien tidak terlepas dari peran kinerja perawat. Penilaian kinerja perawat menjadi hal yang penting dalam penerapan program *patient safety*.

B. Penelitian Terdahulu

1. Richard J. Holden, dkk (2007) dengan judul *Nursing Workload and its Effect on Patient and Employee Safety*. Merupakan penelitian survei deskriptif analitik dengan menggunakan rancangan *cross-sectional* . Dalam penelitian tersebut memberikan hasil yang menarik bagaimana beban kerja di berbagai tingkat mungkin berhubungan dengan masalah keselamatan pasien dan karyawan (Holden et al., 2007).
2. Dwi Retnaningsih dan Diah Fatmawati (2016) dengan judul *Beban Kerja Perawat terhadap Implementasi Patient Safety di Ruang Rawat Inap*. Penelitian ini merupakan penelitian *cross-sectional* . Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan ada hubungan bermakna antara beban kerja perawat dengan implementasi *patient safety* di ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang (Retnaningsih and Fatmawati, 2016) .
3. Reski Nur Wahyuningsih, Andi Indahwaty Sidin, Noer Bahry Noor (2014) dengan judul *Hubungan Pengetahuan, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Keselamatan Pasien di RSUD Syekh Yusuf Gowa*. Jenis penelitian ini adalah observasional dengan pendekatan *cross sectional* . Hasil dari penelitian tersebut

menyebutkan bahwa adanya hubungan antara tingkat pengetahuan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat dalam mengimplementasikan keselamatan pasien di instalasi rawat inap RSUD Syekh Yusuf Gowa (Wahyuningsih et al., 2014)

4. Nurma Putraningrum (2014) dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Penerapan Keselamatan Pasien di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional* . Hasil dari penelitian tersebut terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan penerapan keselamatan pasien (Putraningrum, 2014)
5. I Nengah Budiawan (2015) dengan judul Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional analityc*. Hasil dari penelitian ini menyebutkan ada hubungan bermakna antara kompetensi motivasi dan status perkawinan dengan kinerja perawat (Budiawan, 2015).

Terdapat beberapa perbedaan dari penelitian terdahulu terhadap penelitian yang peneliti lakukan. Perbedaan ini menjadi sebagian alasan

peneliti dalam melakukan penelitian. Perbedaan tersebut yaitu:

1. Perbedaan terhadap jumlah dan jenis aspek yang diteliti, peneliti membahas empat aspek yaitu kepemimpinan efektif kepala perawat, beban kerja perawat, motivasi perawat dan kinerja perawat dalam penerapan *patient safety*.
2. Perbedaan terhadap responden yang diteliti, responden yang diteliti adalah perawat yang berkerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.
3. Perbedaan terhadap jumlah sampel yang diteliti, perbedaan jumlah sampel didapat berdasarkan dari jumlah populasi perawat yang diteliti di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.
4. Perbedaan terhadap lokasi/tempat dilakukannya penelitian, lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.

C. Landasan Teori

Kepemimpinan efektif merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam produktifitas dan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Komponen kepemimpinan efektif terdiri dari pengetahuan, kesadaran diri, komunikasi, penggunaan energy, menentukan tujuan, dan mengambil tindakan (Weiss and Tappen, 2014).

Beban kerja adalah kondisi kerja beserta uraian tugasnya dalam waktu tertentu yang harus diselesaikan (Munandar, 2005). Aspek beban kerja adalah sebagai berikut (Irwandy, 2007):

1) Aspek Fisik

Aspek fisik terdiri dari tugas pokok dan fungsi (tupoksi), jumlah merawat pasien dibandingkan jumlah tenaga kesehatan serta tugas tambahan lainnya

2) Aspek psikologis

Aspek psikologis, berhubungan antara petugas satu dengan sesama petugas lain, atasan dan pasien

3) Aspek Waktu

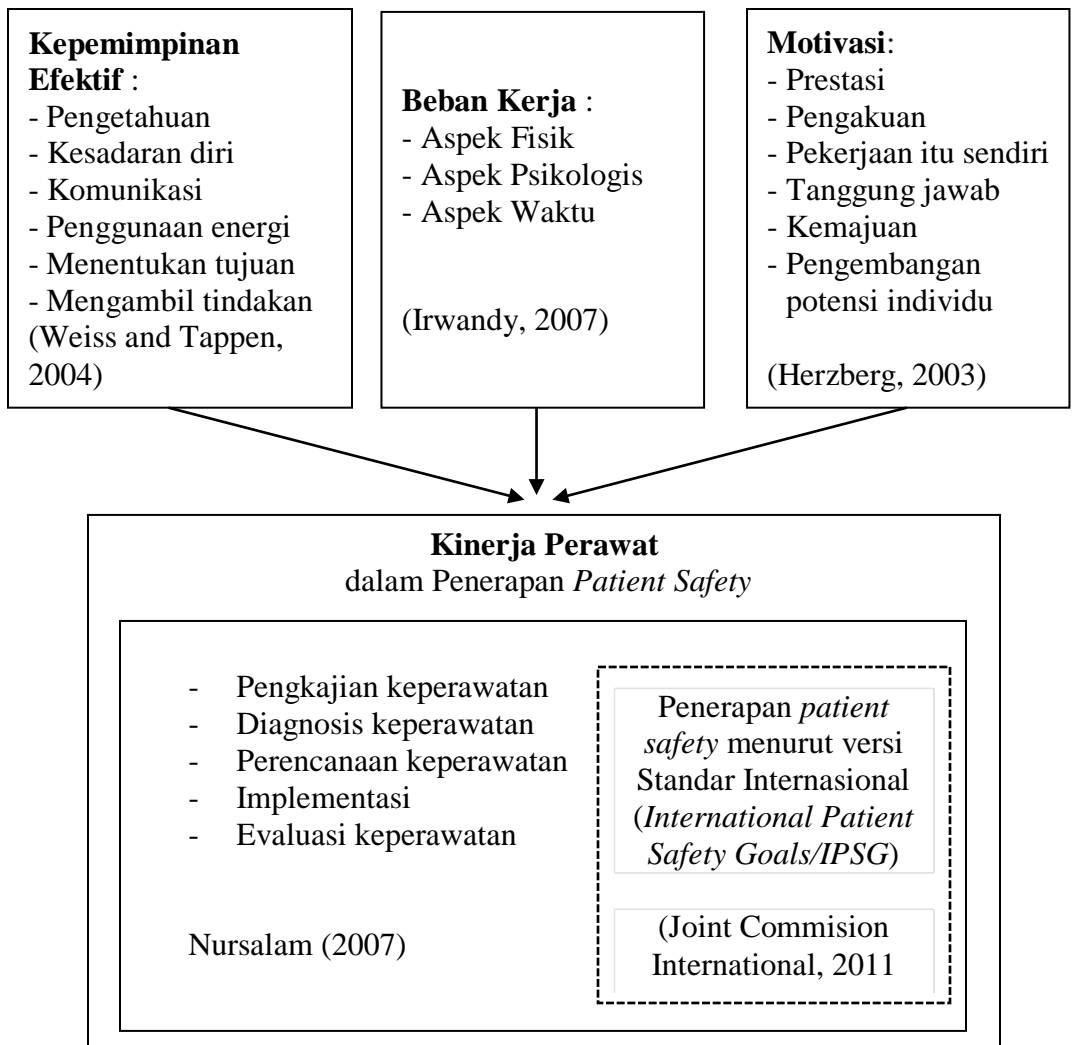
Aspek waktu, mencakup jumlah waktu efektif melakukan pekerjaan setiap harinya

Motivasi diartikan sebagai suatu kondisi psikologis/keadaan internal seseorang yang akan membangkitkan, mendorong,

mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan, dan membuat seseorang tetap tertarik dalam melakukan kegiatan, baik dari internal maupun eksternal untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi faktor menurut Frederick Herzberg diantaranya adalah Prestasi , Pengakuan, Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Kemajuan, dan Pengembangan Potensi Individu (Herzberg, 2003).

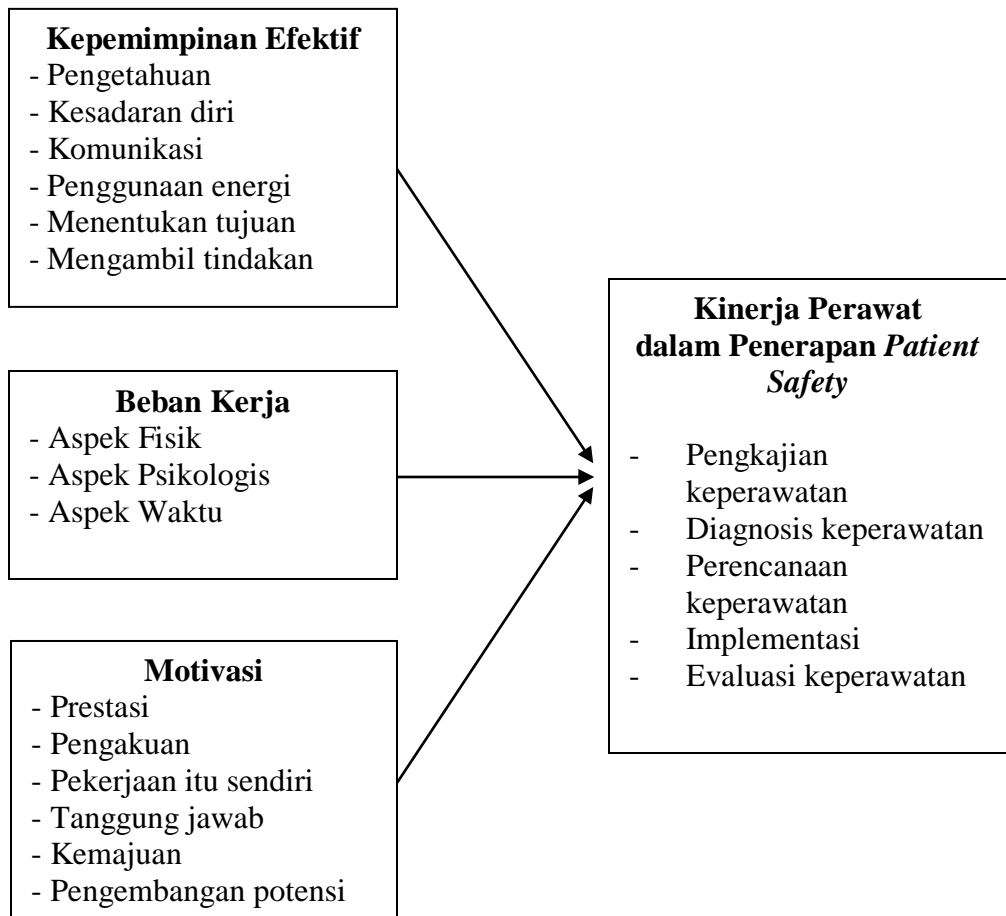
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Menurut Nursalam kinerja perawat dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan (Nursalam, 2007). Materi penilaian dalam penerapan sistem keselamatan pasien rumah sakit di Indonesia lebih diarahkan sesuai Standar Internasional (*International Patient Safety Goals/IPSG*) menurut JCI.

D. Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka teori berdasarkan teori Tappen, Irwandi, Herzberg, Nursalam dan JCI

E. Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka konsep

F. Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan efektif kepala perawat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.
2. Beban kerja perawat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.
3. Motivasi perawat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam penerapan *patient safety* di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul.