

Analisis Literatur tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pelayanan Keperawatan

Siti Nurjanah^{*1}, Intan Salsabilla², Syahrul Ramadhan³, Tiara Rizkika Bella⁴, Zihan Ananda⁵, Heri Ridwan²

^{1,2,3,4,5,6}Keperawatan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Sumedang, Indonesia
Email: ¹stnjanah04@upi.edu, ²isalsabila856@upi.edu, ³syahrul22@upi.edu, ⁴tiararizkikab25@upi.edu, ⁵zihanananda14@upi.edu, ⁶heriridwan@upi.edu

Abstrak

Kepemimpinan dalam keperawatan memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan yang efektif dalam memotivasi perawat, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga keperawatan. Studi ini bertujuan untuk meninjau literatur terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur dengan pendekatan pencarian sistematis di database PubMed dan Google Scholar, menggunakan kata kunci “transformational leadership” dan “nursing care quality.” Hasil tinjauan terhadap enam artikel yang memenuhi kriteria inklusi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan aspek-aspek penting seperti kepuasan kerja, motivasi, kolaborasi tim, dan hasil pasien. Studi ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu keperawatan dengan menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan layanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan. Hasil tinjauan ini memberikan wawasan komprehensif tentang pentingnya pengembangan gaya kepemimpinan transformasional dalam praktik keperawatan sebagai strategi untuk meningkatkan mutu layanan kesehatan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Keperawatan, Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Pelayanan

Abstract

Leadership in nursing plays a crucial role in determining the quality of healthcare services. Transformational leadership is considered an effective approach to motivating nurses, creating a positive work environment, and improving job satisfaction and nursing performance. This study aims to review literature related to the impact of transformational leadership on the quality of nursing care. A literature review method was employed with a systematic search approach using PubMed and Google Scholar databases, applying the keywords “transformational leadership” and “nursing care quality.” A review of six articles that met the inclusion criteria revealed a positive correlation between transformational leadership and key aspects such as job satisfaction, motivation, team collaboration, and patient outcomes. This study contributes to nursing science development by emphasizing the crucial role of transformational leadership in creating sustainable, high-quality healthcare services.] The findings provide a comprehensive insight into the importance of developing transformational leadership styles in nursing practice as a strategy to improve sustainable healthcare service quality.

Keywords: Nursing, Nursing Care Quality, Transformational Leadership

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen kunci dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Edison et al. (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan yang berfokus pada upaya pengoptimalan potensi karyawan melalui berbagai langkah strategi yang dirancang untuk meningkatkan performa kinerja karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih optimal. Faktor sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan tersebut. Baik dan buruknya kinerja sumber daya manusia tersebut salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Waluyo et al, 2018).

Di Dalam bidang keperawatan, kepemimpinan berperan krusial dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan pelayanan kesehatan. Organisasi atau lembaga tidak dapat berfungsi jika tanpa kepemimpinan yang jelas karena tidak adanya instruksi, kebijakan, standar, dan proses yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyatiningsih & Sasyari, 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam bidang keperawatan yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dalam mempengaruhi seseorang untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan mengutamakan keperluan bersama. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional ini mampu menginspirasi pengikutnya agar mengesampingkan kebutuhan pribadi untuk kebaikan organisasi serta mempunyai dampak kuat terhadap mereka (Dwiantoro, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan.

Kualitas pelayanan keperawatan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh setiap rumah sakit (Mariana, 2019). Pelayanan keperawatan yang berkualitas tidak hanya bergantung pada kompetensi tenaga keperawatan, tetapi juga pada lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang efektif, serta kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan dorongan bagi perawat untuk memberikan layanan terbaik kepada pasien.

Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dan mampu memperlihatkan kompetensi kepemimpinan klinis melalui pengembangan individu yang terus berkembang serta membangun kolaborasi kerja yang baik sesama perawat melalui pendekatan tim dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih optimal dan harmonis (Kusumadewi et al, 2018). Kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam menumbuhkan semangat, rasa puas dalam bekerja, dan kinerja perawat, yang berujung memberikan dampak baik pada kualitas pelayanan keperawatan.

Temuan ini diperkuat oleh Ali (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan keterlibatan emosional perawat dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi, yang selanjutnya berdampak pada kinerja individu. Dalam studi Kumar et al. (2024) mereka menemukan bahwa rumah sakit dengan gaya kepemimpinan transformasional mencatat peningkatan signifikan dalam kepuasan pasien. Hasil serupa ditemukan dalam studi Sallam et al. (2024) yang mengonfirmasi bahwa penerapan lean management berbasis kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam memperbaiki efisiensi pelayanan farmasi dan mengurangi waktu tunggu pasien. Lebih lanjut, studi Cappelli et al. (2025) menegaskan bahwa praktik kepemimpinan transformasional berhubungan dengan penurunan angka infeksi terkait pelayanan kesehatan, karena budaya pelaporan kesalahan klinis lebih terbuka.

Dalam konteks kepuasan kerja, Girsang et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen organisasi dan loyalitas perawat. Di sisi lain, Hashlan et al. (2024) mempertegas bahwa organisasi dengan kepemimpinan transformasional mencatat produktivitas perawat yang lebih tinggi serta peningkatan kualitas hubungan kerja antar tim keperawatan. Selain itu, Nazir et al. (2025) menekankan bahwa inovasi pelayanan kesehatan berbasis pasien lebih berkembang dalam lingkungan kerja yang dipimpin secara transformasional, menciptakan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dilla et al. (2025) juga mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi positif dan kepemimpinan transformasional berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara sistematis dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pelayanan keperawatan melalui peninjauan literatur akademik terkini. Selain itu, literatur review ini perlu dilakukan untuk menguatkan dan memahami lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap mutu pelayanan keperawatan, serta guna menemukan kesenjangan penelitian yang ada, sehingga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* dengan metode pencarian sistematis pada database akademik seperti PubMed dan Google Scholar. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah "transformational leadership" dan "nursing care quality" dengan penerapan Boolean operator

"AND" untuk mempersempit cakupan pencarian dan memperoleh hasil yang lebih relevan. Artikel yang dipilih merupakan artikel yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir, yaitu dari tahun 2020 hingga 2025, berbahasa Inggris atau Indonesia, membahas topik kepemimpinan transformasional dan kualitas pelayanan keperawatan, serta berbe ntuk studi empiris baik kuantitatif maupun kualitatif. Artikel yang berupa review, editorial, surat kepada editor, atau tidak dapat diakses full-text dikeluarkan dari analisis. Dari hasil pencarian awal diperoleh 150 artikel, kemudian setelah proses penyaringan berdasarkan judul dan abstrak diperoleh 30 artikel, dan setelah peninjauan isi penuh, terpilih 6 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut. Proses penyaringan dan seleksi artikel dilakukan secara mandiri dengan mempertimbangkan kesesuaian tema dan kualitas isi artikel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Artikel

No	Penulis, Tahun, Tempat Penelitian, Judul, dan Nama Jurnal Penerbit	Tujuan	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen)	Hasil Penelitian	Data Based
1.	Penulis: Qiang Yu1, Ling Liu, Yusheng Tian, Xuting Li, Jiaxin Yang, Qiaomei Liu, Zengyu Chen, Meng Ning, Fan Wang, Yamin Li dan Chongmei Huang Tahun: 2024 Tempat Penelitian: China Judul: <i>Head nurse ethical competence and transformational leadership: a cross sectional study</i> Nama Jurnal: <i>BMC Nursing</i>	Mengidentifikasi profil laten kompetensi etika kepala perawat serta menganalisis hubungannya dengan kepemimpinan transformasional. Dengan menggunakan pendekatan Latent Profile Analysis (LPA), studi ini mengkategorikan tingkat kompetensi etika kepala perawat dan mengevaluasi pengaruhnya terhadap dimensi kepemimpinan transformasional, seperti perhatian personal, inspirasi moral, berbagi visi, dan stimulasi intelektual. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan program pelatihan berbasis etika guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala perawat.	D: Cross-Sectional S: Empat rumah sakit tersier di Changsha, Hunan, China. Dipilih menggunakan stratified dan whole cluster sampling, dengan jumlah responden sebanyak 329 kepala perawat V: Kompetensi etika kepala perawat sebagai variabel independen dan kepemimpinan transformasional kepala perawat sebagai variabel dependen I: Data dikumpulkan melalui survei daring menggunakan platform Wenjuanxing.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala perawat dapat dikategorikan ke dalam tiga profil kompetensi etika: rendah (18,2%), sedang (66%), dan tinggi (15,8%). Kepala perawat dengan kompetensi etika yang lebih tinggi memiliki kepemimpinan transformasional yang lebih kuat, terutama dalam aspek perhatian personal, inspirasi moral, berbagi visi, dan stimulasi intelektual. Namun, pemahaman mereka tentang hukum dan regulasi masih tergolong rendah. Studi ini menekankan pentingnya pelatihan etika untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.	Pubmed
2.	Penulis: Amira Y. Boshra, Juhayyir A. Almutairi, & Sharifa M. Alasiry Tahun: 2024	Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pelayanan keperawatan	D: cross-sectional. S: 350 perawat yang dipilih melalui convenience sampling dari populasi 3900	Ditemukan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kualitas pelayanan keperawatan, yang	PubMed

<p>Tempat Penelitian: di Riyadh, Arab Saudi. Judul: <i>Transformational Leadership Style and the Quality of Nursing Care in Riyadh Second Health Cluster, Saudi Arabia</i> Nama Jurnal: <i>Journal of Pharmacy and Bioallied Sciences</i></p>	<p>di Second Health Cluster Riyadh, Arab Saudi.</p>	<p>perawat di cluster kesehatan tersebut. V: kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kualitas perawatan keperawatan sebagai variabel dependen. I: menggunakan Global Transformational Leadership Scale dan Quality Nursing Care Scale, dengan kuesioner 52 item yang disebarakan secara online.</p>	<p>menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula kualitas pelayanan keperawatan.</p>
<p>3. Penulis: Amer Al-Thawabiya, Kalpana Singh, Badriya Abdulla Al-Lenjawi, Albara Alomari Tahun: 2022 Tempat Penelitian: Qatar Judul: <i>Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study</i> Nama Jurnal: <i>Nursing Open</i></p>	<p>mengeksplorasi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perawat di Qatar, dengan fokus khusus pada kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, dan otokratis digunakan oleh perawat pemimpin, serta mengukur keterampilan kepemimpinan transformasional yang mereka miliki. Dengan memahami pola kepemimpinan yang dominan di kalangan pemimpin perawat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai kebutuhan pengembangan kepemimpinan di sektor keperawatan, guna meningkatkan efektivitas manajemen dan kualitas layanan keperawatan di fasilitas kesehatan di Qatar.</p>	<p>D: Cross-sectional S: Perawat pemimpin yang terdiri dari Director of Nursing (DON) dan Head Nurse (HN) yang bekerja di delapan rumah sakit rujukan besar di Qatar. V: Gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional, dan otokratis) sebagai variabel independen dan Keterampilan kepemimpinan transformasional sebagai variabel dependen. I: Data dikumpulkan menggunakan Multi-Factor Leadership Questionnaire (MLQ-5X Short), sebuah kuesioner tervalidasi untuk menilai gaya kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan transformasional. Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur berbagai</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah yang paling dominan di kalangan pemimpin perawat di Qatar, dengan rata-rata skor 14,18. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan transaksional (rata-rata skor 5,32) dan otokratis (rata-rata skor 3,65) juga ditemukan di antara responden. Direktur Keperawatan (Director of Nursing/DON) cenderung lebih banyak menggunakan kepemimpinan transformasional dibandingkan dengan Kepala Perawat (Head Nurse/HN), sementara HN lebih sering menunjukkan gaya kepemimpinan otokratis. Dalam hal keterampilan kepemimpinan transformasional, intellectual stimulation menjadi aspek yang paling dominan dengan rata-rata skor 4,26, sedangkan idealized influence memiliki skor terendah, yaitu 3,75. Analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan</p>

		aspek kepemimpinan.	signifikan dalam gaya kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin maupun tahun pengalaman kerja. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional telah diterapkan, masih terdapat ruang untuk pengembangan lebih lanjut, terutama dalam meningkatkan keterampilan idealized influence, agar pemimpin perawat dapat lebih efektif dalam menginspirasi dan membimbing tim mereka.		
4.	<p>Penulis: Veronika Anselmann Dr. Assistant Professor & Regina H. Mulder Dr. Professor</p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Tempat Penelitian: Bavaria, Jerman</p> <p>Judul: <i>Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis</i></p> <p>Nama Jurnal: <i>Journal of Nursing Management</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, iklim tim yang aman, berbagi pengetahuan dan refleksi, serta kinerja tim dalam tim keperawatan dan pekerjaan sosial.</p>	<p>D: cross-sectional</p> <p>S: terdiri dari 32 tim dengan total 183 anggota tim yang bekerja di bidang keperawatan dan pekerjaan sosial.</p> <p>V: kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kinerja tim sebagai variabel dependen.</p> <p>I: Kuesioner yang digunakan berisi skala terverifikasi dengan format Likert 5 poin untuk sebagian besar skala dan 7 poin untuk kinerja tim</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan langsung positif dengan iklim tim yang aman ($\beta = 0.60$). • Iklim tim yang aman memiliki hubungan positif dengan berbagi pengetahuan ($\beta = 0.80$) dan refleksi ($\beta = 0.83$). • Refleksi dalam tim memiliki hubungan positif dengan kinerja tim ($\beta = 0.70$), tetapi berbagi pengetahuan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tim. • Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap berbagi pengetahuan dan refleksi melalui iklim tim yang aman. 	PubMed
5.	<p>Penulis: Ippolito Notarnicola, Blerina Duka, Marzia Lommi, Eriola Grosha, Maddalena De Maria, Laura Iacorossi, Chiara Mastroianni,</p>	<p>Menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan berbagai dimensinya, khususnya dalam kaitannya dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja (job satisfactio) 	<p>D: cross-sectional.</p> <p>S: terdiri dari 37 peserta yang merupakan pemimpin keperawatan dengan pengalaman minimal tiga tahun di</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. • Laissez-faire leadership (kepemimpinan 	PubMed

<p>Dhurata Ivziku, Gennaro Rocco, & Alessandro Stievano</p> <p>Tahun: 2024</p> <p>Tempat Penelitian: Italia</p> <p>Judul: <i>Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Personal Mastery for Nursing Leaders in Healthcare Organizations</i></p> <p>Nama Jurnal: <i>Nurs Reports</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan pribadi (personal mastery) • Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemimpin keperawatan di organisasi layanan kesehatan. 	<p>lingkungan kesehatan.</p> <p>V: kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan kepuasan kerja serta penguasaan pribadi sebagai variabel dependen.</p> <p>I: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-6S), Satisfaction of Employees in Health Care (SEHC) questionnaire, dan Personal Mastery Scale (PMS).</p>	<p>pasif) ternyata berhubungan positif dengan kepuasan kerja, sementara idealized influence (pengaruh idealis) memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan personal mastery. • Koordinator keperawatan cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang lebih aktif (intellectual stimulation, individualized consideration), sedangkan pemimpin organisasi lebih karismatik dan visioner (idealized influence, inspirational motivation). • Partisipan di posisi organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan koordinator keperawatan.
<p>6. Penulis: Ayse Akbiyik, PhD, Esra Akin Korhan, Servet Kiray, & Merve Kirsan</p> <p>Tahun: 2020</p> <p>Tempat Penelitian: Turki</p> <p>Judul: <i>The Effect of Nurses' Leadership Behavior on the Quality of Nursing</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji pengaruh gaya atau perilaku kepemimpinan perawat terhadap kualitas asuhan keperawatan (Quality of Nursing Care, QNC) dan hasil pasien (patient outcomes). • Menentukan apakah gaya kepemimpinan perawat memiliki dampak positif atau negatif terhadap indikator kualitas 	<p>D: Systematic review</p> <p>S: terdiri dari 13 studi yang dipublikasikan antara 1 Januari 2010 dan 31 Mei 2016, yang memenuhi kriteria inklusi.</p> <p>V: gaya kepemimpinan perawat sebagai variabel independen dan kualitas perawatan serta hasil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan relationship-focused seperti kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kualitas perawatan dan hasil pasien dibandingkan dengan kepemimpinan task-focused. • Kepemimpinan transformasional mendorong

<i>Care and Patient Outcomes</i>	perawatan dan hasil pasien.	pasien sebagai variabel dependen.	lingkungan kerja yang lebih positif, komunikasi yang lebih baik dalam tim, dan peningkatan keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan, yang berdampak pada perbaikan kualitas layanan keperawatan
Nama Jurnal: <i>Creative Nursing</i>		I: melalui pencarian di delapan database akademik dan dianalisis berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.	

Kepemimpinan dalam praktik keperawatan memainkan peran penting dalam peningkatan mutu layanan kesehatan. Kemampuan perawat dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif menjadi aspek krusial yang secara signifikan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang optimal (Kim & Sim, 2020). Pendekatan yang kini semakin populer adalah kepemimpinan transformasional, yang menitikberatkan pada upaya meningkatkan motivasi, mendorong inovasi, serta memberdayakan tenaga keperawatan. Model kepemimpinan ini dipandang mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepuasan kerja perawat, dan memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Totonou & Dwiantoro, 2017).

Dalam dunia keperawatan, kepemimpinan transformasional menggambarkan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan membimbing perawat dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga mendorong pengembangan kreativitas, refleksi kritis, serta komunikasi yang efektif antar anggota tim. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inovatif, dan mampu merespons dinamika pelayanan kesehatan secara cepat dan efisien.

Sejalan dengan hal tersebut, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap berbagai aspek kinerja tim keperawatan. Misalnya, pendekatan ini terbukti dapat meningkatkan efisiensi kerja tim, memperkuat komitmen terhadap organisasi, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan di kalangan perawat. Temuan ini menguatkan pendapat bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung, memberdayakan, dan berfokus pada kesejahteraan individu sangat penting untuk menjaga motivasi serta produktivitas tenaga keperawatan.

Selain itu, hasil penelitian yang disajikan dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang signifikan dengan berbagai dimensi penting dalam keperawatan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Qiang Yu et al. (2024) di China dan Amira Y. Boshra et al. (2024) di Arab Saudi mengungkapkan bahwa kepala perawat yang memiliki kompetensi etika tinggi dan menerapkan kepemimpinan transformasional yang kuat cenderung memberikan kualitas pelayanan keperawatan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa integritas etika dalam kepemimpinan, dikombinasikan dengan pendekatan yang inspiratif, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pemimpin dalam memberikan arahan kepada tim, serta dalam meningkatkan tingkat kepuasan dan motivasi tenaga keperawatan (Yu et al., 2024; Boshra et al., 2024).

Penelitian dari Al-Thawabiya et al. (2022) di Qatar dan Anselmann & Mulder (2020) di Jerman juga mendukung temuan tersebut. Mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mendukung suasana tim yang lebih aman, meningkatkan berbagi pengetahuan, serta memperbaiki refleksi dalam tim keperawatan. Dengan demikian, pemimpin yang menerapkan pendekatan transformasional tidak hanya meningkatkan kualitas kerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung pembelajaran tim. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan keperawatan secara keseluruhan (Al-Thawabiya et al., 2022; Anselmann & Mulder, 2020).

Selanjutnya, dalam konteks kepuasan kerja, studi yang dilakukan oleh Notarnicola et al. (2024) di Italia menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kepuasan kerja tenaga keperawatan. Meskipun demikian, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa beberapa aspek kepemimpinan lainnya, seperti *laissez-faire leadership*, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dalam situasi tertentu. Meskipun demikian, secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional tetap menjadi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan serta efektivitas organisasi layanan kesehatan (Notarnicola et al., 2024).

Namun, terdapat beberapa inkonsistensi antar studi yang perlu diperhatikan. Sebagai contoh, studi oleh Notarnicola et al. (2024) menemukan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kepuasan kerja, aspek *idealized influence* justru menunjukkan hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Ini berbeda dari sebagian besar studi lain yang menyatakan bahwa semua dimensi kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja dan kepuasan. Selain itu, studi Anselmann & Mulder (2020) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan tidak secara langsung meningkatkan kinerja tim, melainkan perlu dimediasi oleh suasana tim yang aman. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak semua mekanisme dalam kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif secara langsung, sehingga strategi implementasi perlu disesuaikan dengan konteks organisasi masing-masing.

Implikasi dari temuan-temuan ini terhadap kebijakan organisasi keperawatan adalah pentingnya mengintegrasikan pelatihan kepemimpinan transformasional dalam program pengembangan kepemimpinan formal, sekaligus memperkuat budaya etika, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan tim. Organisasi perlu mempertimbangkan program mentoring yang menekankan pada pengembangan dimensi *idealized influence* dan *intellectual stimulation* guna mengoptimalkan efek positif kepemimpinan transformasional di lingkungan klinis.

Selain itu, aspek kontekstual seperti budaya organisasi, sistem kesehatan nasional, dan regulasi profesi keperawatan juga mempengaruhi efektivitas implementasi kepemimpinan transformasional. Studi di China dan Arab Saudi, misalnya, menunjukkan pentingnya adaptasi pendekatan kepemimpinan terhadap norma budaya kolektivistik, sementara studi di Jerman dan Italia lebih menekankan pengembangan *individual autonomy* dalam praktik keperawatan (Yu et al., 2024; Boshra et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan kepemimpinan perlu mempertimbangkan faktor-faktor budaya dan sistem kesehatan nasional yang berlaku di masing-masing negara atau institusi.

Batasan dari studi-studi yang ditinjau yaitu termasuk penggunaan desain *cross-sectional* yang tidak dapat mengidentifikasi hubungan sebab-akibat secara pasti, ukuran sampel yang terbatas, dan penggunaan instrumen pengukuran berbasis persepsi subjektif yang rentan terhadap bias responden. Selain itu, sebagian besar penelitian berfokus pada konteks rumah sakit besar sehingga generalisasi terhadap setting pelayanan keperawatan komunitas atau klinik kecil mungkin terbatas. Studi masa depan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal dan *mixed-methods* untuk memperkaya pemahaman tentang dinamika kepemimpinan transformasional dalam berbagai konteks layanan kesehatan..

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Melalui gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, pemimpin keperawatan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja perawat, serta mendorong peningkatan kinerja individu dan tim. Berdasarkan hasil tinjauan terhadap beberapa studi, kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kualitas asuhan keperawatan, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan iklim tim, refleksi, dan kolaborasi. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, institusi keperawatan disarankan untuk mengembangkan pelatihan dan kebijakan yang mendukung penguatan kompetensi kepemimpinan transformasional bagi tenaga keperawatan, guna mencapai layanan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbiyik, A., Korhan, E. A., Kiray, S., & Kirsan, M. (2020). The effect of nurses 'Leadership Behavior

- on the quality of nursing care and patient outcomes. *Creative Nursing*, 26(1), 8-18.
- Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. *Nursing open*, 10(6), 3440-3446.
- Anselmann, V., & Mulder, R. H. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1627-1634.
- Boshra, A. Y., Almutairi, J. A., & Alasiry, S. M. (2024). Transformational Leadership Style and the Quality of Nursing Care in Riyadh Second Health Cluster, Saudi Arabia. *Journal of Pharmacy and Bioallied Sciences*, 16(Suppl 4), S3999-S4002.
- Cappelli, E., Zaghini, F., Fiorini, J., & Sili, A. (2025). Healthcare-associated infections and nursing leadership: A systematic review. *Journal of Infection Prevention*, 26(2), 78-90.
- Dilla, N. I. R., Andini, Z., Atifah, N., & Ramadani, S. (2025). The Role of Organizational Culture and Leadership in Improving Hospital Employee Performance: Literature Review. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 7(1), 157-162.
- Dwiantoro, L. (2020). Literature Review: Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Persepsi Perawat terhadap Handover. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 178-183.
- Hashlan, M. A., Alqhtani, N. A., Alshaiban, A. M., Alqahtani, M. M. S., Alward, H. N. M., Al Qahtani, M. M. A., ... & Assiri, A. H. M. (2024). Nursing Leadership and Its Impact on Healthcare Quality: A Systematic Review. *Journal of Ecohumanism*, 3(6), 2224-2230.
- Kim, A. Y., & Sim, I. O. (2020). Mediating factors in nursing competency: A structural model analysis for nurses' communication, self-leadership, self-efficacy, and nursing performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186850>
- Kusumadewi, N., Razak, A., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(3), 222-239.
- Mariana, D. (2019). Hubungan kualitas pelayanan keperawatan rawat inap dengan proses pengambilan keputusan pasien untuk memilih rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 10(2), 145-162.
- Melani, D., Girsang, E., & Suyono, T. (2025). Analysis of the Suitability of the Head Nurse's Leadership Style Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment to Nurse Performance at Pidie Jaya Regional General Hospital. In *Proceeding of The International Conference of Inovation, Science, Technology, Education, Children, and Health (Vol. 5, No. 1, pp. 34-44)*.
- Mulyatiningsih, S., & Sasyari, U. (2021). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik*, 27-35.
- Nazir, M. A., Gautam, S., & Zhu, X. (2025). Transforming Care in the United Kingdom: How Leadership and Culture Drive Healthcare Professionals' Engagement and Performance in the NHS.
- Ramdas, S., Bhowmik, M., Kumar, C. N., Sthul, S., Patel, P. B., Hodade, D., & Shende, C. N. (2024). Leadership Styles and Their Impact on Health System Performance: A Comparative Analysis. *South Eastern European Journal of Public Health*, 76-89.
- Oliver, A., Allam, D., & Kassem, R. (2025). *Leadership Style and Lean Management Capabilities in Improving Pharmacy Practice and Service Quality : Insights from Mediclinic Parkview Hospital , United Arab Emirates. January*. <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2025.3.3263>
- Totononu, A. E., & Dwiantoro, L. (2017). Sistematik Review : Gaya Kepemimpinan Yang Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Seminar Nasional Dan Call for Paper*, 192-202. <http://eprints.undip.ac.id/61163/1/13.pdf>
- Waluyo, H., & Jati, S. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja dan

Kepuasan Perawat pada Layanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Puri Asih Salatiga. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(1), 60-74

Yu, Q., Liu, L., Tian, Y., Li, X., Yang, J., Liu, Q., ... & Huang, C. (2024). Head nurse ethical competence and transformational leadership: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 23(1), 821.