

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL DENGAN BURNOUT PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LAGITA KAB BENGKULU UTARA

Affif Nuramini ¹, Ardiana Podesta ²

Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu Utara ¹
STIKes Bhakti Husada Bengkulu ²

Abstrak

Latar belakang: Dalam menjalankan tugas, peran dan fungsinya perawat di rumah sakit sering kali mengalami yang namanya *burnout*, untuk itu diperlukan adanya pemimpin yang mempunyai jiwa transformasional. Rumusan masalah masih banyaknya perawat yang mengalami *burnout* di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu Utara. Tujuannya diketahuinya hubungan gaya kepemimpinan transformational dengan *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu Utara. Metodologi penelitian kualitatif pendekatan *cross sectional*. Pengambilan data menggunakan data sekunder dan sampel menggunakan teknik sampel *total sampling* Jumlah sampel dalam penelitian 54 perawat di Penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji *Chi –Square*. Hasil: hasil penelitian didapatkan gaya kepemimpinan transformational kurang (18,5%) sedangkan *burnout* perawat baik (64,8%) mendapatkan gaya kepemimpinan transformational yang kurang hasil uji statistic nilai *P – Value* ,0,023 lebih kecil dari 0,05 maka hal Ada hubungan gaya kepemimpinan transformational dengan *burnout* perawat di rumah sakit umum daerah Lagita kab Bengkulu Utara. Saran memberikan perhatian dan motivasi kepada perawat agar dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatannya supaya tidak terjadi *burnout* perawat melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional sehingga perawat dapat memberikan layanan terbaik supaya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional , *Bournout* Perawat

Abstrack

In carrying out their duties, roles and functions, nurses in hospitals often experience burnout, for that a leader who has a transformational soul is needed. The formulation of the problem is that there are still many nurses who experience burnout at the Lagita Regional General Hospital, North Bengkulu Regency. The purpose is to find out the relationship between transformational leadership style and nurse burnout at the Lagita Regional General Hospital, North Bengkulu Regency. The qualitative research methodology is a cross-sectional approach. Data collection uses secondary data and samples using total sampling techniques. The number of samples in the study was 54 nurses in This study used a questionnaire. The analysis method used is the Chi-Square test. Results: the results of the study showed that the transformational leadership style was lacking (18.5%) while the nurse burnout was good (64.8%) got a transformational leadership style that was lacking, the results of the statistical test P-Value, 0.023 is smaller than 0.05, so there is a relationship between transformational leadership style and nurse burnout at the Lagita Regional General Hospital, North Bengkulu Regency. Suggestions for providing attention and motivation to nurses to improve the quality of their nursing services so that nurse burnout does not occur through the application of a transformational leadership style so that nurses can provide the best services in order to improve community welfare.

Keywords : *Transformational Leadership Style, Burnout Nurse*

PENDAHULUAN

Burnout sebagai keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dihasilkan dari keterlibatan jangka panjang dalam situasi kerja yang menuntut emosional. Kelelahan emosional dapat menyebabkan perasaan depersonalisasi, Seseorang yang mengalami

depersonalisasi menganggap orang lain sebagai objek, seperti memandang klien secara negative atau bersikap sinis (Ekawati, 2019).

Burnout yang dialami perawat adalah keadaan ketika perawat menunjukkan perilaku seperti memberikan respon yang tidak menyenangkan kepada pasien, menunda pekerjaan, mudah marah

disaat bekerja ataupun disaat pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh cepat lelah dan pusing serta lebih parahnya tidak memperdulikan pekerjaan dan keadaan sekitarnya (Asih & Trisni, 2015).

Hasil penelitian Kleiber dan Ensman menyebutkan bahwa dalam bibliografi yang memuat 2.496 publikasi tentang burnout di Eropa tahun 2010 menunjukkan 90% burnout dialami pekerja kesehatan (perawat) dan sosial, 32% dialami oleh guru, 43% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian serta 2% dialami oleh pekerja lainnya.

Persentase diatas dapat dilihat bahwa profesi perawat menempati urutan tertinggi sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*, hampir setengah dari jumlah keseluruhan pekerja yang mengalami *burnout* adalah perawat (Prestiana & Purbandini, 2012).

Indonesia merupakan negara berkembang dengan banyak kepulauan yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti Manado dengan angka 54,3%, pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,15 pada tahun 2015, Yogyakarta 80,35 pada tahun 2015 dan kota Padang 55,8% pada tahun 2017 (L. P. Sari & Nuli, 2021).

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 305/MENKES/PER/III/2012 bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan

kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.) Gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan, meningkatkan pro aktif bawahan dan membuat bawahan lebih merasa dihargai dan lebih menyentuh faktor emosional adalah gaya kepemimpinan Transformasional.

Hasil penelitian Ancok dalam (Puspitasari et al., 2019) Pemimpin transformasional merupakan pemimpin dengan nilai-nilai inspirasional yang memiliki kemampuan untuk memelihara dan mengidentifikasi bakat karyawan mereka sehingga dapat memotivasi. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa respek kepada atasan dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan, Mikhatun, dalam (Suweko & Dwiantoro, 2020). Prabowo *et.al* dalam (Suweko & Dwiantoro, 2020) menyatakan bahwa perawat lebih puas dengan pimpinan yang menggunakan kepemimpinan transformasional dan menjadikan perawat memiliki niat untuk tetap bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey analitik dengan menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada di rumah sakit umum daerah lagita kab Bengkulu utara yang berjumlah 54 orang perawat. jumlah sampel yang diperlukan sebanyak 54 orang perawat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Analisis Univariat

a. Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transformational Di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu Utara

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Frekuensi	Persen
Kurang gaya kepemimpinan Transformasional	10	18,5
Baik gaya kepemimpinan Transformasional	44	81,5
Total	54	100

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden terdapat kurang dari setengahnya (18,5%) yang kurang mengalami gaya kepemimpinan transformational.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu Utara

<i>Burnout</i> Perawat	Frekuensi	Persen (%)
Kurang <i>Burnout</i> Perawat	19	35,2
Baik <i>Burnout</i> Perawat	35	64,8
Total	54	100,0

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden diketahui bahwa dari 54 responden terdapat lebih dari setengah (64,8%) yang baik *burnout* perawatnya.

Tabel 4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Burnout* Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu

Gaya Kepemimpinan Transformasional	Burnout Perawat				Total		ρ
	Burnout Perawat Baik		Burnout Perawat Kurang				
	F	%	F	%	N	%	
Baik gaya kepemimpinan transformasional	32	72,7	12	27,3	44	100	0,000
Kurang gaya kepemimpinan transformasional	3	30,0	7	70,0	10	100	
Jumlah	35	68.4	19	35.2	54	100	

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan tabulasi silang antara variabel antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout* perawat bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan dalam kategori baik sebanyak 44 orang dengan *burnout* perawat baik sebanyak 32 orang (72,7%) dan *burnout* perawat kurang sebanyak 12 orang (27,3%). Terdapat 10 orang dalam kategori gaya kepemimpinan transformasional

kurang yang didalamnya terdapat 3 orang (30.0%) dengan *burnout* perawatnya baik dan 7 orang (70,0) dengan *burnout* perawat kurang. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* hasil tabel diperoleh nilai p sebesar (0,005), karena $p \leq 0,005$ maka H_a diterima artinya ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab Bengkulu Utara Tahun 2024

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang atasan dengan bawahannya dengan serangkaian kegiatan – kegiatan baru. Kepemimpinan transformasional lebih efektif menurunkan *burnout* dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional (Workman, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori kurang sebanyak 10 responden atau 18,5 % dengan gaya kepemimpinan transformasional baik sebanyak 44 orang atau 81,5%. Namun hasil penelitian juga didapatkan bahwa dari 19 responden yang *burnout* perawat dengan kategori kurang dengan *burnout* perawatnya baik sebanyak 35 orang atau 64,8 %.

Suksesnya tujuan organisasi di dalam pelayanan rumah sakit salah satunya dari sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Kinerja maksimal dari anggota dalam hal ini adalah perawat berasal dari kinerja pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengerakkan anggotanya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan

visi dan misi organisasi (Aulia,2016).

kepemimpinan transformasional bukan merupakan hal yang baru, akan tetapi saat ini pemimpin masih sering berkuat pada gaya atau model kepemimpinan otoriter, demokratis dan situasional. Fenomena ini masih kerap terlihat di instansi kerja sehingga tugas besar bagi kepala ruang atau ketua tim dalam suatu bangsal untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional demi tercapainya visi dan misi ruangan.

Hasil penelitian didapatkan data bahwa dari 10 responden yang gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori kurang sebanyak 3 orang atau 30,0% dengan *burnout* perawat baik dan ada juga gaya kepemimpinan transformasional kategori kurang sebanyak 7 orang atau 70,0% dengan *burnout* perawat kurang di Rumah Sakit.

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa dari 54 responden terdapat kurang dari setengahnya 19 responden atau (35,2%) dengan *burnout* perawat kurang. Sedangkan responden yang mendapatkan *burnout* perawat baik sebanyak 35 orang atau 64,8 %.

Berdasarkan asumsi peneliti yang melakukan penelitian ini mengatakan responden yang mendapatkan *burnout* perawat kurang disebabkan karena perawat sedang dalam kondisi beban kerja yang tinggi sehingga motivasi perawat untuk melakukan penanganan keluhan pasien dalam pelayanan kesehatan tidak berjalan dengan baik yang mengakibatkan kondisi emosional yang tidak stabil dan sangat mudah terjadi *burnout*.

Hasil penelitian Liana (2020) mengatakan bahwa beberapa perawat yang mengalami stress karena pekerjaannya tetapi dengan segera dapat mengatasi stres tersebut maka memiliki resiko yang semakin kecil mengalami *burnout*. Dampak bagi pasien sebagai penerima pelayanan ialah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan dari meningkatnya perilaku negative terhadap penerima pelayanan. Seorang perawat harus dapat berpikir cepat mengenai tindakan apa yang harus dilakukan terhadap pasien yang ditanganinya sedikit kesalahan saja dilakukan oleh perawat akan membuat pasien yang ditangani tidak dapat terselamatkan (Prestiana & Purbandini, 2012). Terlepas dari kondisi apa pun perawat diuntut untuk tetap memberikan pelayanan terbaik. Bertambahnya beban kerja, kecemasan, serta profesionalitas yang harus dilakukan membuat perawat rentan mengalami kelelahan kerja. Kelelahan kerja yang terjadi dapat berupa kelelahan fisik, mental ataupun perubahan perilaku akibat pekerjaannya yang lebih dikenal dengan istilah *burnout* (Maulia *et al.*, 2021). Hasil penelitian yang mengatakan *burnout* perawat baik sebanyak 35 orang atau 64,8% disebabkan

karena perawat cara memandang suatu masalah itu suatu hal yang biasa. Dimana ketika perawat memandang suatu masalah, jika yang dirasakan hanya kesedihan dan tekanan maka hal tersebut dapat menimbulkan pikiran yang negatif yang dapat merugikan. Namun jika perawat memandangnya hal yang positif terhadap suatu masalah maka perawat mampu berpikir jernih tentang apa yang harus dilakukan ketika sedang menghadapi suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya serta mampu mengendalikan masalah yang terjadi pada saat bekerja. Semakin baik cara pandang nya yang dimiliki oleh perawat akan mampu mengatasi *burnout*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan:

1. Responden kurang dari setengah (18,5%) mendapatkan gaya kepemimpinan transformasional yang kurang Di Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab. Bengkulu Utara.
2. Responden lebih dari setengah (64,8%) dengan mendapatkan *burnout* perawat baik Di Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Bengkulu Utara
3. Ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan *burnout* perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kab. Bengkulu Utara

Saran

Diharapkan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Lagita Kab. Bengkulu Utara untuk dapat memberikan perhatian dan motivasi kepada perawat agar dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatannya supaya tidak terjadi *burnout* perawat melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional sehingga perawat dapat memberikan

layanan terbaik supaya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

REFERENSI

- Asih, F., & Trisni, L. (2015). *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. Psikodimensia*, 14(1), 11–23.
<https://doi.org/10.24167/psiko.v14i1.1370>. Diakses pada tanggal 20 Desember 2021.
- Ekawati, N. (2019). *Hubungan Burnout Perawat Dengan Komunikasi Terapeutik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Depok. Edu Dharma Journal*, 3(2), 77.
<https://doi.org/10.52031/edj.v3i2.9>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2021.
- Liana, Y. (2020). *Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. 9 Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). *Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. Soul*, 5, 14.
- Puspitasari, N. W., Sulisno, M., Dwiantoro, L., Kristina, T. N., Hartiti, T., Magister, S., Fakultas, K., & Universitas, K. (2019). *Penerapan kepemimpinan transformasional dalam menurunkan burnout perawat pelaksana*.
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). *Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat*
- Workman, J, J (2017). *Effect of leadership style and employee demographics on employee disengagement and employee burnout in a mid – atlantic organization. Wilmington University (Dalawera)*.