

TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT

Yuni Kurniasih*, Fitri Astuti

Universitas Aisyiyah Yogyakarta, RSIA Permata Bunda

email: yunikurniasih@unisayogya.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang: dalam menjalankan tugas dan fungsinya perawata di rumah sakit sering kali mengalami *burnout*, untuk itu diperlukan adanya pemimpin yang mempunyai jiwa transformasional atau *transformasional leadership*. **Tujuan :** Mengetahui hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. **Metodologi :** Penelitian kuantitatif pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian 48 perawat di 5 ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji *Chi-Square*. **Hasil :** Hasil penelitian didapatkan hasil uji statistik nilai *p-value*, 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara dua variabel dalam penelitian ini dengan koefisien korelasi sebesar 0,569. **Simpulan dan Saran :** Ada hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Bagi RS PKU Muhammadiyah Bantul hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk menentukan kebijakan terkait dengan *transformasional leadership* kepala ruang untuk menurunkan presentase kejadian *burnout* yang terjadi pada perawat di ruang perawatan RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Kata kunci: *Transformasional Leadership. Burnout, Perawat*

ABSTRACT

Background: Nurses in carrying out their roles and functions in hospitals are required to have expertise, high concentration, and knowledge. Nurses have a high risk of burnout. Therefore, an effective leadership style is needed to reduce burnout so that quality and performance are maintained. The type of leadership that can suppress burnout by focusing on a comprehensive change related to leadership is transformational leadership. **Objective:** The study aims to find out the relationship between transformational leadership and burnout in nurses at PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. **Method:** This study applied a quantitative cross-sectional research approach. Sampling technique used total sampling. The number of samples in this study were 48 nurses in 5 wards at PKU Muhammadiyah Hospital Bantul. This study used a questionnaire. The analytical method used the Chi-Square test. **Finding:** The result revealed the statistical test *p-value*, 0.000 was less than 0.05. It means that H_a was accepted, and H_0 was rejected, meaning that there was a relationship between the two variables in this study with a correlation coefficient of 0.569. **Conclusion and Suggestion:** There is a relationship between transformational leadership and burnout in nurses at PKU Muhammadiyah Bantul Hospital. For PKU Muhammadiyah Bantul Hospital, the results of this study can be used as input for determining policies related to transformational leadership of the head ward to reduce the percentage of burnout incidents that occur in nurses in the nursing rooms in PKU Muhammadiyah Bantul Hospital.

Keywords: *Transformasional Leadership. Burnout, Nurse*

PENDAHULUAN

Mutu layanan rumah sakit sangat dipengaruhi beberapa faktor penting, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia yang ada di rumah sakit tersebut (Fauzan, 2017). Tenaga perawat merupakan tenaga yang sangat erat hubungannya dengan pemberian kesehatan yang ada di rumah sakit (Ilyas, 2004). Dalam melakukan tugasnya di rumah sakit perawat dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian dan konsentrasi yang tinggi. Sebagai manusia biasa perawat sering kali memiliki permasalahan baik dengan teman kerja, tuntutan tempat kerja, dan masalah keluarga menyebabkan perawat menjadi tertekan (Lakahena, 2015). Keadaan tersebut dapat dipicu karena adanya tuntutan dari pihak rumah sakit dan interaksinya dengan beban pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan (Sasanti & Shaluhayah, 2016). Akibatnya, perawat dapat mengalami kelelahan kerja berkelanjutan yang disebut *burnout* (Schabracq, Winnuubst & Cooper, 2003 dalam Budiansyah, 2015).

Burnout syndrome yang dialami perawat merupakan kondisi ketika perawat menunjukkan perilaku seperti menunda pekerjaan, mudah marah ketika rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh cepat lelah, memberikan respon yang kurang menyenangkan kepada pasien dan merasa pusing serta lebih parahnya tidak memperdulikan pekerjaan dan keadaan sekitarnya (Asih & Trisni, 2015). Salah satu faktor yang dapat menyebabkan burnout pada perawat adalah faktor organisasi, dimana kurangnya dukungan sosial baik dari pimpinan maupun teman kerja serta adanya tekanan dalam pekerjaan.

Gaya kepemimpinan tidak efektif merupakan salah satu dari faktor organisasi yang dapat menyebabkan burnout pada perawat (Puspitasari, 2019). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atas akan berpengaruh pada kinerja bawahannya dalam suatu organisasi (Ariesta, 2014). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menurunkan tingkat *burnout* yang dialami oleh setiap bawahan dengan cara melakukan interaksi dan berperilaku yang baik sehingga bawahanpun akan merasa nyaman (Prayatna & Subudi, 2016). Guna menekan terjadinya burnout yang terjadi maka diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang dapat menekan terjadinya burnout dengan cara memfokuskan pada suatu perubahan komprehensif (Bass

B.M., & Avolio B.J. & Y., 2003 dalam Purnomo, 2015). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang sangat ideal, dan semestinya diterapkan oleh pimpinan suatu unit atau instansi dikarenakan mampu memikirkan tujuan, kesejahteraan dan dapat meningkatkan semangat bawahannya (Husni, 2017).

Perawat sebagai profesi yang bersiko sangat tinggi mengalami stress hal ini sejalan dengan *American National Association for Occupational Health* (ANAHO) menempatkan kejadian stress yang dialami perawat berada di urutan paling atas dari empat puluh pertama kasus stress kerja pada pekerja (Fuada, N., Wahyuni, I., & Kurniawan, 2017). Menurut survei tahun 2017 oleh Kronos, INC berbasis di US, sebanyak 85% perawat mengatakan bahwa mereka saat ini mengalami kelelahan akibat pekerjaan mereka. Hasil studi di Eropa menyatakan bahwa pada tahun 2011 sebanyak 30% perawat yang mengalami *burnout*, Inggris = 42%, Brasil Selatan = 35,7% (Triwijayanti, 2016).

Hasil survey yang dilakukan oleh PPNI tahun 2006 bahwa sekitar 50,9% perawat yang bekerja di rumah sakit di empat provinsi mengalami stress kerja, Lelah, pusing, tidak dapat beristirahat dengan nyaman serta karena alasan insentif yang rendah. Penelitian serupa yang dilakukan di salah satu rumah sakit di daerah Sleman menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang mempengaruhi kejadian *burnout*, sebanyak 53,2% (Khanza, 2018).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling, yaitu perawat yang ada di 5 ruangan rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Bantul sejumlah 48 perawat. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner tertutup, baik untuk transformasional leadership dan *burnout*. Analisa data yang digunakan adalah chi square.

HASIL

Berikut adalah tabulasi silang data tentang karakteristik responden dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja dan status perkawinan.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di RS PKU Muhammadiyah Bantul

Karakteristik	Frekuensi	Prosentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	7	14,6
Perempuan	41	85,4
Jumlah	48	100,0
Usia		
25-30 tahun	17	35,4
31-35 tahun	13	27,1
36-40 tahun	14	29,2
40-45 tahun	3	6,3
46-50 tahun	1	2,1
Jumlah	48	100,0
Pendidikan		
DIII Keperawatan	39	81,3%
S1 Ners	9	18,8%
Jumlah	48	100,0
Lama kerja		
1-5 tahun	21	43,8%
6-10 tahun	19	39,6%
11-15 tahun	5	10,4%
16-21 tahun	3	6,3%
Jumlah	48	100,0
Status perkawinan		
Menikah	42	87,5%
Belum menikah	6	12,5 %
Total	48	100,0

Sumber data : Primer, 2020

Tabel 1 menunjukkan sebagian besar perawat berusia 25-30 tahun sebanyak 17 orang (35,4%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang (85,4%), berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 39 orang (81,3%), lamakerja 1-5 tahun sebanyak 21 orang (43,8%), dan berstatus menikah sebanyak 42 orang (87,5%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi *Transformasional Leadership* di RS PKU Muhammadiyah Bantul

<i>Transformasional leadership</i>	Frekuensi	Prosentase (%)
Baik	46	95,8
Sedang	2	4,2
Buruk	0	0
Total	48	100,0

Tabel 2 menunjukkan sebagian besar adalah baik sebanyak 46 orang (95,8%), *transformasional leadership* sedang sebanyak 2 orang (4,2%) dan tidak ada responden

yang memiliki *transformatioanal leadership* buruk.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul

<i>Burnout</i>	Frekuensi	Prosentase (%)
<i>Burnout</i>	4	8,3
Tidak <i>burnout</i>	44	91,7
Total	48	100,0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul tidak mengalami *burnout* sebanyak 44 orang (91,7%) sedangkan responden yang mengalami *burnout* sebanyak 4 orang (8,3%).

Pengukuran *transformatioanal leadership* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada perawat pelaksana dengan hasil pengukuran dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.
Transformatioanal Leadership dengan *Burnout* Pada Perawat
di RS PKU Muhammadiyah

Transformatioanal leadership	Burnout				Total	
	Burnout		Tidak <i>burnout</i>			
	F	%	F	%	Frekuensi	%
Baik	2	4.2	44	91,7	46	95,8
Sedang	2	4.2	0	0	2	4.2
Buruk	0	0	0	0	0	0
Total	4	8.3	44	91.7	48	100

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa *transformatioanal leadership* dengan kategori baik yang mengalami *burnout* sebanyak 2 orang (4.2%), tidak *burnout* sebanyak 44 orang (91,7%), sedangkan *transformatioanal leadership* dengan kategori sedang perawat yang mengalami *burnout* sebanyak 2 orang (4.2%), dan tidak terdapat *transformatioanal leadership* dengan kategori buruk. Untuk mengetahui hubungan *transformatioanal leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul maka dilakukan uji *Chi-Square*.

Tabel 5.
Hasil Uji Chi-Square

Variabel	Korelasi	Significancy	Hasil
<i>Transformasional leadership</i> dengan <i>burnout</i>	0,569	0,000	<i>Significancy</i>

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil analisis data dengan *Chi-Square* diperoleh nilai koefisien korelasi 0,569 dengan signifikansi sebesar 0,000 karena nilai $p < 0,05$ maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul dalam kategori sedang (0,400-0,599). Keeratatan hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* perawat yaitu sebesar 56,9% yang artinya *transformasional leadership* mempengaruhi 56,9%, serta terdapat 43,1% faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*

PEMBAHASAN

Suksesnya tujuan organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Kinerja maksimal dari anggota berasal dari kinerja pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menggerakkan anggotanya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan visi misi organisasi (Aulia, 2016).

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

Penelitian yang dilakukan oleh Santosa, A. M. B., & Wahjuadi, D., (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pekerjanya, hal ini jelas akan memberikan dampak yang positif (Devintasari, 2016).

Model kepemimpinan transformasional leadership dianggap sebagai model kepemimpinan terbaik yang mampu menurunkan tekanan pada anggotanya sehingga dapat meminimalisir terjadinya burnout (Robbins & Judge, 2008). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathina, A. A., & Sary, F. P. tahun 2019 bahwa semakin kuat transformasional leadership yang diterapkan oleh pimpinan kepada bawahannya maka akan berdampak pada penurunan stress yang dialami oleh karyawan. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahan/karyawannya, memberikan inspirasi motivasi dan tidak membedakan antar bawahannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini dapat diambil kesimpulan :

1. Karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin jumlah responden perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 41 orang (85,4%), usia paling banyak responden berusia 25-30 tahun sebanyak 17 orang (35,4%), pendidikan responden sebagian besar berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 39 orang (81,3%) lama bekerja mayoritas responden bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 21 orang (43,8%).
2. *Transformasional leadership* di RS PKU Muhammadiyah Bantul, didapatkan hasil bahwa penilaian *transformasional leadership* mayoritas adalah kategori baik yaitu sebanyak 46 orang (95,8%).
3. *Burnout* perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul didapatkan hasil bahwa sebagian besar perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul tidak mengalami *burnout* sebanyak 44 orang (91,7%).
4. Ada hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, ditunjukkan dengan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $p(0,000) < 0,05$.
5. Keeratan hubungan antara *transformasional leadership* dengan *burnout* pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul adalah sedang, ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,569.

SARAN

1. Bagi Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan dan evaluasi bagi seluruh civitas di rumah sakit dan agar dapat menjaga suasana kerja serta lingkungan kerja yang nyaman, saling mendukung sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai, efektif dan dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.

3. Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, bahan evaluasi dan sebagai bahan dalam menyusun strategi untuk mencegah dan mengurangi kejadian *burnout* pada perawat

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau sumber rujukan dan informasi dalam melakukan studi tentang *burnout*. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang lain sebagai upaya untuk menyelesaikan *burnout* pada perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penelitian ini, diantaranya :

1. RS PKU Muhammadiyah Bantul yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian ini
2. Universitas Aisyiyah Yogyakarta yang telah membantu proses perijinan penelitian ini
3. Responden perawat yang telah bersedia meluangkan waktu untuk ikut serta dalam penelitian ini
4. Komisi etik penelitian Unisa yang telah mengeluarkan *ethical approval* sehingga peneliti dapat melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, R. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.

- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Jurnal. Universitas Katolik Soegijapratama*
- Aulia, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahanamegaputra. *Jurnal. Universitas Halu Oleo*
- Budiansyah, T. R. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawt Inap Rumah Sakit Dr. Pirngadi Medan. *Skripsi. Universitas Sumatera Utara.*
- Devintasari, F. D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan *Transaksional* terhadap Kinerja Karawan dengan *Quality of Work Life* Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*
- Fathina, A. A., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Trisco TamSoreang Di Bagian Produksi. *Jurnal. Universitas Telkom*
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Stress Dan Kepemimpinan Terhadap Pematangsiantar. *Jurnal. STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar.*
- Fuada, N., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral Rsud K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *Jurnal. Universitas Diponegoro.*
- Husni, I. R. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Non-Medis Rumah Sakit RS PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Ilyas, Y. (2004). Perencanaan SDM rumah sakit: teori, metoda dan formula. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan.
- Khanza, S. M. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kejadian *Burnout* pada Perawat di ruang perawatan RSUD Sleman. *Skripsi tidak dipublikasi. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.*
- Lakahena, F. (2015). Hubungan antara Stress Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di RSUD M. Haulussy Kota Ambon. *Skripsi. Universitas Kristen Satya Wacana.*
- Purnomo, L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal. Universitas Diponegoro.*

- Puspitasari, N. W., Sulisno, M., Dwiantoro, L., Kristina, T. N., Hartiti, T., Magister. (2019). Penerapan Kepemimpinan *Transformasional* Dalam Menurunkan *Burnout* Perawat Pelaksana. *Jurnal*. STIKES karya Husada Semarang.
- Prayatna, A., & Subudi, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *Jurnal*. Universitas Udayana
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasanti, S. D., & Shaluhiah, Z. (2016). Personality Berpengaruh terhadap Terjadinya Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Salatiga. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.
- Santosa, A. M. B., & Wahjuadi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan telkom Witel Bandung Barat. *Jurnal*. Universitas Telkom.
- Triwijayanti, R. (2016). Hubungan Locus of Control Dengan Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Thesis*. Universitas Diponegoro.