

# HUBUNGAN KEPEMIMPINAN *TRANSFORMASIONAL* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT IGD DI MASA PANDEMI COVID-19

Dimas Eko Saputro<sup>1)</sup>, Wahyuningsih Safitri<sup>2)</sup>, Noerma Shovie Rizqiea<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

<sup>2),3)</sup>Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta  
[dhimasdhimlong@gmail.com](mailto:dhimasdhimlong@gmail.com)

## ABSTRAK

*Burnout syndrom* 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. Faktor yang berpengaruh dalam pembentukan lingkungan kerja adalah gaya kepemimpinan. yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berhubungan dengan stafnya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan *transformasional* dengan *burnout* pada perawat IGD di masa pandemi Covid 19.

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif *cross sectional*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode total sampling dan diperoleh 30 responden. Variabel kepemimpinan *transformasional* diukur menggunakan kuesioner kepemimpinan *transformasional* dan variabel *burnout* diukur menggunakan kuisoner *burnout* (MBI-HSS). Hasil penelitian ini diperoleh menggunakan analisis *spearman rank* dengan hasil nilai  $p:0,001 (<0,05)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan *transformasioanal* dengan *burnout* keperawatan pada perawat IGD di masa pandemi covid-19. Nilai korelasi menunjukkan 0,558 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Arah hubungannya yaitu negatif (-) yaitu semakin tinggi nilai kepemimpinan *transformasional* semakin rendah nilai *burnout*

Kata Kunci : Kepemimpinan *Transformasional*, *Burnout*, Perawat IGD, Covid-19.

Referensi : 57 (2012-2022)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
AND BURNOUT IN EMERGENCY ROOM (ER) NURSES  
DURING THE COVID-19 PANDEMIC**

**Dimas Eko Saputro<sup>1)</sup>, Wahyuningsih Safitri<sup>2)</sup>, Noerma Shovie Rizqiea<sup>3)</sup>**

*<sup>1)</sup>Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta*

*<sup>2),3)</sup>Lecturers of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta  
[dhimasdhimplong@gmail.com](mailto:dhimasdhimplong@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*Burnout syndrome arises when nurses conduct unpleasant responses to patients and are bad-tempered with simple questions from patients. They procrastinate at work, complain of tiredness and dizziness, and disregard responsibility and circumstance. The leadership style used by a leader in organizing staff is a factor that influences the formation of the work environment. The study aimed to determine the relationship between transformational leadership style and burnout in emergency room nurses during the Covid 19 pandemic.*

*This type of research adopted a quantitative cross-sectional. The sampling applied a non-probability sampling technique of a total sampling method with 30 respondents. The measurement of the transformational leadership variable used a transformational leadership questionnaire and a burnout questionnaire (MBI-HSS) on the burnout variable. The result of the Spearman rank analysis obtained a p-value of 0.001 (<0.05). Therefore, there was a significant relationship between transformational leadership and nursing burnout in emergency room (ER) nurses during the covid-19 pandemic. The correlation value revealed 0.558, which indicated a moderate relationship. The relationship direction was negative (-). It explained that the higher value of transformational leadership, the lower the burnout value.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Burnout, Emergency Room (ER) Nurses, Covid-19.*

**References:** *57 (2012-2022)*

## A. 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 syndrom* 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).

*Kleiber* dan *Ensmann* menyebutkan bahwa dalam *biografi* 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 perpuluan 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. 304/MENKES/PER/III/2010 bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit yaitu sebagai pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam. Tuntutan beban kerja yang tinggi dalam lingkungan kegawat daruratan menyebabkan perawat IGD berisiko terhadap terjadinya stress yang nantinya akan menyebabkan *burnout syndrome* Wibowo, dalam (Mariana *et al.*, 2020)

Menurut Asamani. *et al.* dalam (Puspitasari *et al.*, 2019) 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*. Menurut 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 memotifasi. 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.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo dan Rumah Sakit Nirmalasuri di dapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan di IGD pada kedua rumah sakit tersebut adalah gaya kepemimpinan *transformasional*. Pada rumah sakit PKU Muhammadiyah terdapat 14 perawat yang bertugas di IGD. Terdiri dari 5 perawat laki-laki dan 9 perawat perempuan, strata pendidikan perawat di IGD Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sukoharjo yaitu 11 perawat berpendidikan D3 dan 3 perawat berpendidikan S1. Selama pandemi berlangsung pemimpin ruangan IGD mengatakan ada perawat yang mengalami malas kerja, tidak semangat ketika jam kerja dan bahkan beberapa ada yang mengalami sakit fisik. Dari gejala-gejala tersebut perawat ruang IGD sudah mengalami *burnout*. Cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mencegah/mengatasi *burnout* yaitu menggunakan metode pendekatan personal dan saling memberi suport. Sedangkan di Rumah Sakit Nirmalasuri terdapat 16 perawat yang berjaga di ruang IGD, terdiri dari 5 perawat laki-laki dan 11 perawat perempuan, strata pendidikan perawat IGD di Rumah Sakit Nirmalasuri yaitu 5 perawat berpendidikan S1 dan 11 perawat berpendidikan D3. Selama pandemi Covid 19 pemimpin ruangan IGD mengatakan bahwa ada perawat yang mengalami kelelahan kerja akibat banyaknya pasien, malas bekerja dikarenakan pakaian yang digunakan tidak nyaman dan ada beberapa perawat sempat tertular Covid 19, dari gejala tersebut perawat mengalami *burnout*. Cara yang dilakukan pemimpin untuk mengatasi/mencegah *burnout* tersebut yaitu dengan memberi dukungan suport mental dan kedekatan antar individu

untuk saling memberi semangat karena jam kerja yang padat. Berdasarkan uraian diatas, maka terlihat sangat pentingnya peran pemimpin dalam memaksimalkan tugas dan peran dalam memimpin suatu kelompok khususnya perawat di IGD pada masa pandemi covid 19 supaya meminimalisir atau mencegah terjadinya *burnout* pada perawat. Maka penulis melakukan penelitian tentang Hubungan gaya kepemimpinan *transformasional* dengan *burnout* pada perawat ruang IGD di masa pandemi covid 19. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan *transformasional* dengan *burnout* pada perawat IGD di masa pandemi Covid 19.

## B. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *cross sectional* karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian survei ini bersifat korelatif yaitu menganalisis hubungan kepemimpinan *Transformasional* dengan *Burnout* pada perawat ruang IGD dimasa pandemi covid-19. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 dan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner Kepemimpinan *Transformasional* yang diadaptasi dari instrumen penelitian (Prasetyo, 2010) dengan judul Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan *transformasional* dengan stres kerja pada perawat RSUP. Dr Soeradji Tirtonegoro. Kuesioner ini terdiri dari 24 pertanyaan. dengan 4 aspek yaitu kharisma, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan perhatian individu. Pada kuesioner ini terdapat 10 butir *favorable* dan 14 butir *unfavorable*. Skala yang digunakan yaitu skala *likert*.

Hasil uji validitas >0,05 menandakan bahwa kuisioner ini valid. Persepsi gaya kepemimpinan *transformatif* diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,905 dari 24 item pertanyaan. Kuesioner *Burnout* (MBI-HSS) Kuesioner ini berisi 3 aspek (emosional, depersosialisasi dan penurunan prestasi diri). Kuisioner ini memiliki 21 butir *favorable* dan tidak ada *unfavorable*. Pada penelitian ini peneliti tidak melakukan uji valid karena peneliti mengadopsi dari penelitian (Andarini, 2018) yang berjudul Analisis faktor penyebab *burnout syndrome* dan *job satisfaction* perawat di rumah sakit Petro kimia Gresik. kuisioner *burnout syndrome* dengan hasil uji validitas > 0,05 menandakan bahwa kuisioner ini valid. Dan hasil uji reabilitas 0,902.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tentang kepemimpinan *transformatif* dengan *burnout* pada ruang IGD di masa pandemi Covid-19 sebagai berikut :

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi

Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat pendidikan dan Lama Bekerja (n = 30)

Karakteristik	Frekuensi(f)	Persentase (%)
<b>Usia</b>		
<30 tahun	20	66.7
>30 tahun	10	33.3
Total	30	100.0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	10	33.3
Perempuan	20	66.7
Total	30	100.0
<b>Pendidikan</b>		
D3 Kep	22	73.3

S1 Kep/Ners	8	26.7
Total	30	100.0
<b>Lama Pekerjaan</b>		
>2 Tahun	9	30.0
<2 Tahun	21	70.0
Total	30	100.0

Tabel 1. pada data usia diketahui rata-rata usia <30 tahun adalah sebanyak 20 responden (66.7%). Jenis kelamin mayoritas adalah perempuan sebanyak 20 responden (67.7%), pendidikan terakhir sebagian besar lulus D3 Keperawatan sebanyak 22 responden (73.3%) dan sebagian besar responden lama bekerja <2 tahun sebanyak 21 responden (70.0 %).

**Tabel 2.** Distribusi responden berdasarkan hasil kuisioner kepemimpinan *transformatif* di ruang IGD (n=30)

<i>Transformasional</i>	Frekuensi(f)	Persentase (%)
Baik	27	90%
Cukup	3	10%
Kurang	0	0
Total	30	100%

Tabel 2 menunjukkan data kepemimpinan *transformatif* di ruang IGD sebagian besar dalam kategori Baik sebanyak 27 responden (90,0%). Kategori Cukup sebanyak 3 responden (10,0%). Sedangkan kategori kurang tidak ada.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan *transformatif* sebagian besar dalam kategori baik sebanyak 27 orang (90%). Dalam faktor rangsangan intelektual terdapat 27 responden menganggap bahwa kepemimpinan di ruang IGD selama pandemi covid-19 dalam kategori baik dan 3 responden menganggap bahwa kepemimpinan *transformatif* di ruang IGD dalam kategori cukup. Bass dalam (Suweko & Dwiantoro, 2020) berpendapat bahwa

dalam menjalankan fungsi organisasi, saling pengertian antara pimpinan dan bawahan dapat menginspirasi bawahannya untuk mendukung kepentingan organisasi dengan mengesampingkan kepentingan pribadinya.

Penelitian (Morsiani *et al.*, 2017) menyatakan, pengaruh yang ideal di antara para pemimpin dapat menghasilkan keyakinan terhadap karyawan dan kepemimpinannya sendiri. Hal ini akan berdampak kepada hal yang positif, menantang dan membangun kepedulian, optimisme untuk meraih sukses dalam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Negussie & Demissie, 2013) menyatakan stimulasi intelektual merupakan karakteristik dari seorang pemimpin *transformasional* dalam mengembangkan kompetensi pengikutnya. Hal ini menyatakan bahwa perawat lebih puas dengan gaya kepemimpinan *transformasional*, oleh sebab itu diharapkan para manajer perawat dapat menggunakan stimulasi intelektual dari kepemimpinan *transformasional* dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat.

**Tabel 3.** Distribusi frekuensi responden berdasarkan *Burnout* pada perawat IGD di masa pandemi Covid-19 (n=30)

<i>Burnout Syndrom</i>	<i>Frekuensi(f)</i>	<i>Persentase(%)</i>
Ringan	5	16.7
Sedang	25	83.3
Berat	0	0
Total	30	100.0

Tabel 3. menunjukkan sebagian besar responden mengalami *burnout* tingkat sedang sebanyak 25 responden (83,3%). Terdapat 5 responden (16,7%) mengalami *burnout* sedang. Untuk yang mengalami *burnout* kategori berat tidak ada.

Hasil penelitian pada variabel *burnout* keperawatan diketahui 25 responden (83,3%) mengalami *burnout* tingkat sedang. Pada dimensi kelelahan

emosional terdapat 22 responden mengalami *burnout* tingkat sedang, 2 responden mengalami *burnout* ringan dan 1 responden yang mengalami keadaan *burnout* tingkat berat. Hal ini bisa dikarenakan banyaknya pasien di masa pandemi covid-19 sehingga menambahnya beban kerja yang sangat berat belum lagi mengingat perawat IGD yang pertama kali berinteraksi dengan pasien menambah ketakutan perawat terhadap penularan virus covid-19. Banyaknya beban kerja dan ketakutan mengakibatkan kondisi emosional yang tidak stabil dan sangat mudah terjadi *burnout*.

Menurut (Liana, 2020) bahwa beberap perawat yang mengalami stres 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 dan meningkatnya perilaku negatif terhadap penerima pelayanan. Pada ruang IGD maupun ICU, 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 pandemi covid-19 seperti saat ini, perawat di ruang IGD dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang 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 pekerjaan yang lebih dikenal dengan istilah *burnout* (Maulia *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti Program Studi Magister Kedokteran

Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia menunjukkan bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami *burnout* derajat sedang dan berat selama masa pandemi Covid-19 (Humas, 2020).

**Tabel 4.** Hasil uji hubungan kepemimpinan *transformatioanal* dan *burnout* pada perawat IGD di masa pandemi covid-19.(n=30)

	<b>p-value</b>	<b>R</b>
<i>Spearman rank</i>	0,001	0,558

Tabel 4. hasil pengujian hubungan antara kepemimpinan *transformatioanal* dengan *burnout* keperawatan pada perawat IGD pada masa pandemi covid-19 menggunakan analisa *Spearman rank* didapatkan p-value 0,001 (p-value <0,05) maka diputuskan H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan *transformatioanal* dengan *burnout* keperawatan pada perawat IGD di masa pandemi covid-19. Nilai korelasi menunjukkan 0,558 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Arah hubungannya yaitu negatif (-) yaitu semakin tinggi nilai kepemimpinan *transformatioanal* semakin rendah nilai *burnout*.

Dalam menjalankan peran dan fungsinya perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan keperawatan yang aman, efektif serta adanya standart pelayanan klinik tinggi menyebabkan perawat sering merasakan stres kerja (Kasmarani, 2012). Menurut (I. K. Sari, 2015) stres kerja yang terjadi secara terus menerus akan dapat menimbulkan dampak jangka panjang seperti kejenuhan kerja atau pada saat ini sering disebut dengan istilah *burnout*. Menurut peneliti situasi yang ramai dengan padatnya pasien Covid-19 mengharuskan tenaga kesehatan khususnya perawat IGD bekerja dengan tuntutan dan risiko pekerjaan yang

semakin besar. Hasil penelitian Arisa dan Syah (2018) dalam (Nataline *et al.*, 2020) bahwa gaya kepemimpinan *transformatioanal* kepala ruang yang baik akan meningkatkan kepuasan dan kinerja perawat. Pemimpin yang memiliki perhatian atau dukungan terhadap bawahannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak peduli dengan bawahannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan kepemimpinan merupakan faktor penting yang berhubungan dengan suatu organisasi dan kinerja karyawan di mana dalam kepemimpinan *transformatioanal* dianggap sebagai model yang dapat meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dengan memberikan pengarahan dan motivasi. Gaya kepemimpinan akan memengaruhi motivasi kerja dan kinerja para perawat, otonomi pekerjaan, tingkat frustrasi, dan tingkat kelelahan kerja perawat pelaksana Marquis & Huston, dalam (M Ramdan & Nursan Fadly, 2016)

Kepemimpinan *transformatioanal* juga lebih efektif menurunkan *burnout* perawat dibandingkan kepemimpinan *transaksional* (Workman, 2017). Perawat yang pada saat bekerja mendapatkan perlakuan baik dari pemimpinnya, meskipun beban kerja dan tuntutan kerja tinggi maka kemungkinan terjadinya *burnout* akan rendah karena saat dia bekerja, dia merasakan bahwa apa yang dilakukannya adalah sebuah prestasi, dan seseorang akan merasa senang jika memiliki prestasi, perasaan senang inilah yang mencegah terjadinya *burnout* (Sanches *et al.*, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari *et al.*, 2019) hasil observasi pada kelompok intervensi menunjukkan

perilaku kepemimpinan *transformatif* kepala ruang yang meningkat terutama perannya sebagai pembimbing (datang tepat waktu saat dinas, memunculkan ide kepada bawahan yang menghasilkan insentif dan membantu perawat saat mengatasi konflik).

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil data penelitian yang diperoleh yaitu rata-rata usia responden <30 tahun sebanyak 20 orang (66,7%). Data jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (66,7%), pendidikan terakhir responden lulus D3 Keperawatan sebanyak 22 responden (73,3%) dan sebagian besar responden sudah bekerja sebanyak <2 tahun sebanyak 21 orang (70%). Perawat diruang IGD menilai bahwa kepemimpinan *transformatif* di ruangan tersebut dalam kondisi baik yaitu sebanyak 27 responden 90%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami perawat dalam kategori sedang yaitu sebanyak 25 responden 83,3%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan *transformatif* dengan *burnout* keperawatan pada perawat IGD di masa pandemi covid-19. ( $p = 0,001$ )

Penelitian ini diharapkan penilitaian ini bisa menambah wawasan dan pengalaman berharga bagi peneliti dan dapat dijadikan informasi dan pedoman bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai hubungan kepemimpinan *transformatif* dengan tambahan variabel. Serta bagi institusi pendidikan dapat memberikan sumbangan pikiran ilmu ilmiah dan menambah ilmu informasi di bidang kesehatan khususnya bidang manajemen. Nilai *burnout* menunjukkan keadaan dalam kategori sedang, alangkah baiknya pihak rumah sakit mengadakan program rekreasi ke tempat wisata supaya staf

perawat bisa merelaksasi pikiran agar tidak jenuh dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, E. (2018). Analisa faktor penyebab burnout syndrome dan job satisfaction perawat di Rumah sakit Petrokimia Gresik. In *Ir-perpustakaan Universitas Airlangga*. Universitas Airlangga.
- 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.v14i1.370>. 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.
- Humas, F. (2020). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang Dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. *Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia*. <https://Fk.Ui.Ac.Id/Berita/83-Tenaga-KesehatanIndonesia-Mengalami-Burnout-Syndrom-Derajat-Sedangdan-Berat-Selama-Masa-Pandemi-Covid-19.Html>. Diakses pada tanggal 11 Desember 2021.
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Liana, Y. (2020). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat.



- Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 6(1), 108.
- M Ramdan, I., & Nursan Fadly, O. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, v4(n2), 170–178.  
<https://doi.org/10.24198/jkp.v4n2>.  
7. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2021.
- Mariana, E. R., Rezki, N. F., & Keperawatan, B. J. (2020). Hubungan karakteristik dan stres kerja perawat terhadap burnout syndrome pada perawat pelaksana di IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 139–145.
- Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, M. (2021). *Gambaran Burnout Syndrome Perawat IGD pada masa pandemi covid-19 di RSUD DR. MOEWARDI*.
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 119–128.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.1244>  
8. Diakses pada tanggal 17 Desember 2021.
- Nataline, E., Kurniadi, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Manajemen Kepala Ruang Terhadap Kinerja Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit X Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1347–1362.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.460>
- Negussie, N., & Demissie, A. (2013). Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 23(1), 49–58.
- Prasetyo, A. J. (2010). *Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada perawat RSUP Dr Soeradji Tirtonegoro. universitas sanata dharma yogyakarta*.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa 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*. 6(2), 98–105.
- Sanches, R. S., de Souza, A. R., & Lima, R. S. (2018). Factors related to the development of stress and burnout among nursing professionals who work in the care of people living with HIV/aids/Fatores relacionados ao desenvolvimento de estresse e burnout entre profissionais de enfermagem que atuam na assistênc. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 10(1), 276–282.
- Sari, I. K. (2015). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout perawat di RSUD Haji Makassar. In *Skripsi*.
- Sari, L. P., & Nuli, M. (2021). Perbedaan tingkat stres kerja antara perawat instalasi gawat darurat (IGD) dengan perawat instalasi rawat inap di rumah sakit umum Dr. Pirngadi Medan. *Miracle Journal*, 1(1), 28–33.
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). *Kepemimpinan transformasional*

*dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat: Literature review. 11(1), 106–112.*

Workman, J. J. (2017). *Effect of leadership style and employee demographics on employee disengagement and employee burnout in a mid-atlantic organization.* Wilmington University (Delaware).