

**HUBUNGAN SIFAT KEPEMIMPINAN DENGAN *BURNOUT* KERJA
PERAWAT DI RUANG IGD DAN ICU RSUD BAGASWARAS KLATEN**

Warda Aulia Rahma¹⁾, Wahyuningsih Safitri²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada Surakarta

²⁾ Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email : wardaauliarahma@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan pemberian asuhan keperawatan sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan. Burnout karena tidak pernah berhenti memberikan perawatan pasien merupakan masalah nyata bagi perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara karakteristik kepemimpinan dan burnout pada perawat yang bekerja di RSUD Bagaswaras Klaten di IGD dan ICU. Dengan menggunakan desain cross-sectional, penelitian ini menggunakan teknik korelasi deskriptif kuantitatif. Sebanyak 49 partisipan diikutsertakan dalam penelitian ini. Total sampling merupakan metode yang digunakan untuk sampel. Data yang dianalisis mendorong uji spearman Rho. Nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan kualitas kepemimpinan dalam uji spearman Rho. Oleh karena itu, kami menerima H_a dan menolak H_o . Tingkat burnout perawat berkorelasi signifikan dengan kualitas kepemimpinan mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat burnout perawat di tempat kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala perawat mereka.

Kata Kunci : *Sifat Kepemimpinan, Burnout, Perawat, IGD, ICU*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP TRAITS AND WORK
BURNOUT OF NURSES IN THE EMERGENCY ROOM AND INTENSIVE
CARE UNIT AT BAGASWARAS HOSPITAL OF KLATEN**

Warda Aulia Rahma¹⁾, Wahyuningsih Safitri²⁾

- ¹⁾ Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta*
- ²⁾ Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, Faculty of Health Sciences, University of Kusuma Husada Surakarta*
Email : aprilianvndr24@gmail.com

ABSTRACT

The success of nursing care delivery is heavily dependent on leadership abilities. Burnout from never stopping to provide patient care is a real problem for nurses. The purpose of this research was to examine the connection between leadership characteristics and burnout among nurses employed at Bagaswaras Hospital of Klaten in the ER and ICU. Using a cross-sectional design, this study used a quantitative descriptive correlation technique. A total of 49 participants were included in the investigation. Total sampling was the method used for the sample. Analysed data drove the spearman Rho assay. A p-value of 0.000 ($p < 0.05$) indicated that there was a significant link between burnout and leadership qualities in the spearman Rho test. therefore, we accepted H_a and rejected H_o . Nurses' levels of burnout were significantly correlated with their leadership qualities. The results of this research suggest that nurses' levels of burnout at work are influenced by the leadership style of their head nurse.

Keywords: *Leadership Traits, Burnout, Nurses, Emergency Room (ER), ICU*

PENDAHULUAN

Bahasa Indonesia: Karena buka 24 jam, Instalasi Gawat Darurat (IGD) menjadi bagian penting dari operasional setiap rumah sakit. Stres dan burnout syndrome merupakan potensi akibat dari beban kerja berat yang dialami perawat IGD (Mariana et al., 2020). Sebagaimana dikemukakan Nur'aini dalam Isnania (2020), mereka yang bekerja di bagian kritis dan gawat darurat diharapkan selalu menunjukkan ketajaman, kompetensi, dan kewaspadaan. Unit perawatan intensif (ICU) dan ruang gawat darurat (UGD) sama-sama memiliki tingkat volume pasien dan stres yang tinggi. Di lingkungan rumah sakit, unit perawatan intensif (ICU) dikelola oleh tenaga profesional terlatih dan dilengkapi dengan peralatan khusus, sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri Kesehatan No. 1778/MenKes/SK/XII/2010.

Ada dua jenis elemen yang mungkin memengaruhi sindrom kelelahan: yang bersifat internal dan yang bersifat eksternal. Beban kerja, stres kerja, kompensasi, kepemilikan kendali, keadilan, dan nilai-nilai adalah contoh elemen lingkungan; harapan, demografi atau sifat (seperti usia, tingkat pendidikan, dan lama layanan), fokus kendali, dan efisiensi adalah contoh faktor pribadi. Kualitas layanan rumah sakit akan menurun sebagai akibat dari kinerja perawat yang menurun yang disebabkan oleh sindrom kelelahan yang tidak diobati (Mariana et al., 2020).

Menurut Pamungkas dan Sureskiarti (2019), pemimpin tidak bisa mendapatkan legitimasi dan kredibilitas dari bawahannya. Untuk menjadi pemimpin yang baik, seseorang harus terlebih dahulu memahami apa yang

dicari bawahannya dari seorang pemimpin.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusriadi (2020) dalam Pasyola *et al.*, (2021) pada pemelihan pemimpin kabupaten bengkalis berdasarkan karakteristik atau sifat kepemimpinan menunjukkan calon suka membantu, berjiwa social dan perhatian sebesar 20,6 %, calon jujur dan tidak korupsi sebesar 12,9%, calon pemimpn yang baik dan tidak sombong sebesar 11,7%, calon pemimpin yang beribawa dan tegas sebesar 6,5%. Dari hasil responden untuk menjadi pemimpin disuatu daerah maka diurutan pertama dengan prosentase 20,6% seseorang harus memiliki karakter atau sifat kepemimpinan yang inteligensi, kepribadian dan kemampuan (Pasyola *et al.*, 2021).

Efek akhirnya adalah perawat sering menderita ketidaksabaran, gangguan perhatian pada pekerjaan, kurang nafsu makan, ketidaknyamanan punggung dan pinggang, dan mudah tersinggung. "Apakah ada hubungan antara sifat kepemimpinan dengan kelelahan kerja perawat di ruang UGD dan ICU RSUD Bagaswaras Klaten?" adalah rumusan masalah yang diambil dari latar belakang yang disebutkan di atas.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif korelasional bersifat kuantitatif dan menggunakan rancangan cross-sectional. Rancangan ini menitikberatkan pada waktu variabel yang diteliti, karena pengukuran atau pengamatannya hanya dilakukan satu kali (Notoatmodjo, 2018).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap kuesioner karakteristik kepemimpinan dalam penelitian Hasna (2019). Hasil uji validitas menunjukkan r hitung $>$ r tabel (0,6319) yang berarti seluruh item kuesioner valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai α Cronbach (0,97) \geq

0,6 yang berarti kuesioner karakteristik pemimpin reliabel.

Kriteria penilaian terdiri dari 19 item pertanyaan dengan skala likert. Soal dan Jawaban Berikut ini adalah pilihan jawaban yang tersedia: sangat setuju (4), setuju (3), agak setuju (2), dan tidak setuju (1). Sumber yang dikutip adalah Hasna (2019). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap kuesioner burnout syndrome dalam penelitian Putri (2019). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji Pearson product moment, di mana hasil kurang dari 0,05 dianggap valid. Seluruh pernyataan dalam kuesioner valid dan uji reliabilitas menggunakan alpha Cronbach untuk item kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi rendah berhasil dengan nilai lebih besar dari 0,001. Menurut Putri (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari penelitian terhadap 49 partisipan adalah sebagai berikut:

1. Analisa Univariat

Tabel 1.1

Distribusi Frekuensi Usia (n=49)

| Kelompok Usia | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|
| 17-25 | 8 | 16,3 |
| 26-35 | 31 | 63,3 |
| 36-45 | 10 | 20,4 |
| Total | 49 | 100,0 |

Sebagian besar responden, meliputi 63,3% dari total, berada dalam kelompok usia 26–35 tahun, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1 di atas.

Usia mayoritas responden adalah 25-35 tahun yang merupakan usia dewasa, usia dewasa adalah usia yang matang dalam berpikir yang inovatif kreatif dan solutif dalam bekerja serta telah memiliki cukup pengalaman hidup yang dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan pedoman mekanisme coping dalam mengatasi suatu permasalahan. Penelitian lain menyatakan bahwa manajemen coping

seseorang dapat dipengaruhi oleh usia yang berkaitan dengan lama hidup dan pengalaman yang dimilikinya (Fyana, 2019).

Konsisten dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa mayoritas responden (42 dari total 144; 82,4% dari total) berusia antara 25 dan 36 tahun. Burnout lebih prevalen pada kelompok usia di bawah 30 tahun jika dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih tua. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa individu yang lebih tua lebih mudah melakukan aktivitas, beradaptasi dengan situasi baru, dan memberikan perawatan untuk pasien di ruang gawat darurat (2101). Karena mereka sering kali masih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru mereka, perawat muda terkadang tidak memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk merawat pasien dengan baik. Anggreini (2019)

Para ilmuwan telah menunjukkan bahwa seiring bertambahnya usia, perspektif mereka menjadi lebih membumi dalam realitas, yang memengaruhi stabilitas dan kedewasaan mereka dan, sebagai akibatnya, kapasitas mereka untuk mengatasi kelelahan di unit perawatan intensif dan perawatan umum intensif. Karena banyaknya pasien yang mereka rawat, keahlian dan pengalaman mereka secara alami akan bertambah seiring waktu.

Tabel 1.2

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin (n=49)

| Jenis Kelamin | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|
| Perempuan | 17 | 34,7 |
| Laki-Laki | 32 | 65,3 |
| Total | 49 | 100,0 |

Dari total responden, 32 (atau 65,3% dari total) adalah laki-laki, seperti yang terlihat pada tabel 1.2 di atas.

Karena laki-laki cenderung tidak curhat kepada orang lain saat mereka merasa kewalahan, perawat laki-laki 66% lebih mungkin menderita kelelahan dibandingkan perawat perempuan. Dalam hal mengatasi kelelahan, laki-laki sering kali lebih tenang karena secara stereotip mereka dianggap kuat, terusterang, dan tenang (Indilusiantari & Meliana, 2015). Pada saat yang sama, perempuan memiliki lebih banyak kewajiban daripada laki-laki karena mereka harus lebih profesional saat berinteraksi dengan pasien selain merawat keluarga mereka (Ezdha & Hamid, 2020).

Karena kecemasan sosial mereka, perawat laki-laki lebih mungkin menderita kelelahan, menurut penulis studi tersebut. Dalam lingkungan perawatan kesehatan, tidak ada perbedaan gender dalam hal harapan dan kewajiban laki-laki dan perempuan, karena kedua jenis kelamin membantu pasien.

Tabel 1.3
Distribusi Frekuensi tingkat pendidikan (n=49)

| Tingkat Pendidikan | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|--------------------|---------------|----------------|
| D3 | 44 | 89,8 |
| S1+Ners | 5 | 10,2 |
| Total | 49 | 100,0 |

Dari total 44 respons (89,8%), mayoritas memiliki tingkat pendidikan D3, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.3 di atas. Burnout merupakan masalah umum di antara perawat dengan gelar Doctor of Nursing Practice, menurut penelitian Linda (2022). Telah diamati bahwa setiap shift dipimpin oleh seorang perawat dengan latar belakang pendidikan keperawatan profesional. Shift dibagi menjadi dua bagian, bagian triase dan bagian IGD. Ketika tiba saatnya menangani pasien, mayoritas perawat dengan Pendidikan Ahli Madya

(D3) sedang bekerja. Mayoritas perawat (76%) dengan gelar keperawatan D3 melaporkan burnout sedang, menurut temuan survei, dengan depersonalisasi menjadi gejala yang paling umum. Sejalan dengan penelitian lain menyatakan bahwa staff dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki tugas dan peran berkaitan dengan *planning, organizing, staffing dan controlling* sehingga memiliki beban yang lebih sedikit dibandingkan dengan yang staff lapangan atau pelaksana yang memiliki beban kerja dan tekanan kerja baik fisik maupun emosional yang lebih besar (Insan, 2021).

Ketahanan perawat terhadap kelelahan dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka; dengan kata lain, semakin tinggi pendidikan seorang perawat, semakin besar kemungkinan mereka mengalami kelelahan. Namun, kerentanan ini dapat dikurangi oleh tindakan dan respons perawat itu sendiri.

Tabel 1.4
Distribusi Frekuensi lama masa kerja (n=49)

| Masa Kerja | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|
| <6 tahun | 30 | 61,2 |
| 6-9 tahun | 19 | 38,8 |
| >10 tahun | 0 | 0 |
| Total | 49 | 100,0 |

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, sebanyak 30 orang dari total responden (61,2%) telah bekerja kurang dari 6 tahun.

Masa kerja yang pendek menunjukkan bahwa seseorang baru memasuki tempat kerja yang baru dan sedang dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja, tugas serta peran baru. Berbeda dengan seseorang yang telah berpengalaman bertahun-tahun dan sudah terbiasa dengan pekerjaan dan rutinitasnya, seseorang yang baru beradaptasi dengan tempat kerja baru

dapat mengalami stres atau burnout karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk mempelajari peran dan tanggung jawab baru (Linda, 2022). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi antara jumlah tahun yang dihabiskan dalam suatu posisi dan kemungkinan mengalami stres terkait pekerjaan, dengan nilai p sebesar 0,004 ($\alpha 0,05$). Hal ini disebabkan karena berada dalam posisi untuk menangani hubungan sosial, peran, dan tanggung jawab dalam jangka waktu yang lama (lebih dari tiga tahun) dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres di tempat kerja (Gani., 2020).

Tabel 1.5
Distribusi Frekuensi Status Pegawai (n=49)

| Status Pegawai | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|----------------|---------------|----------------|
| Tetap | 6 | 12,2 |
| Tidak tetap | 43 | 87,8 |
| Total | 49 | 100,0 |

Mayoritas responden (43 dari 87,8%; lihat tabel di atas) tidak berstatus pegawai tetap.

Pegawai yang menduduki jabatan dengan status tinggi, seperti pegawai tetap, cenderung lebih mampu memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Manalu (2021), hipotesis kerjanya adalah pegawai tetap memiliki kinerja yang lebih baik daripada pegawai tidak tetap. Dari uraian di atas jelas terlihat bahwa status pekerjaan seorang perawat menentukan kedudukan dan posisinya di dalam rumah sakit. Hasilnya, perawat yang berstatus pegawai tetap terdorong untuk bekerja dengan baik.

Tabel 1.6
Distribusi Frekuensi Status Pernikahan (n=49)

| Status Pernikahan | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|-------------------|---------------|----------------|
| Menikah | 38 | 77,6 |
| Belum menikah | 11 | 22,4 |
| Total | 49 | 100,0 |

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 38 responden (77,6%), sebagian besar telah menikah. Beban mental perawat yang telah menikah lebih tinggi daripada perawat yang belum menikah karena lebih banyaknya tugas dan harapan yang dibebankan kepada mereka.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2023) menemukan korelasi antara status perkawinan dan burnout pada tenaga kesehatan. Penelitian tersebut menemukan bahwa responden yang telah menikah lebih mungkin mengalami burnout dibandingkan dengan responden yang belum menikah, dengan nilai-p sebesar 0,039 (nilai-p <0,25).

Tabel 1.7
Distribusi Frekuensi Ruang Kerja (n=49)

| Ruang Kerja | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|
| IGD | 20 | 40,8 |
| ICU | 29 | 59,2 |
| Total | 49 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden ruang kerja ICU dengan jumlah 29 responden (59,2%).

Perawat yang bekerja di ruang perawatan gawat darurat dan kritis seperti di ruang IGD dan ICU dapat mengamali *burnout* akibat dari tekanan dan beban pekerjaan yang berat (Badri, 2020). Perawat yang bekerja di ruang ICU memiliki tanggung jawab yang berat untuk menangani pasien dalam kondisi kritis sehingga perawat dituntut untuk meningkatkan pelayanan serta pengawasan terhadap kondisi pasien yang dapat mengakibatkan kelelahan dan berujung terjadinya stress kerja. Tuntutan untuk memiliki tingkat pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik dari perawat yang lain dalam menangani pasien dan factor psikologis seperti beban kerja lebih berat yang dialami

perawat ICU akan menimbulkan kelelahan kerja yang berujung pada stress kerja (Citra, 2022).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seorang yang bekerja di intensif rentan mengalami *burnout* karena bekerja di ruang ICU dan IGD harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dibandingkan di ruang perawatan lain, kurangnya pengalaman kerja serta penyesuaian diri di intensif menyebabkan *burnout* muncul.

2. Analisa Bivariat

Tabel 2. 1 Distribusi Frekuensi Sifat Kepemimpinan (n=49)

| Sifat Kepemimpinan | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|--------------------|---------------|----------------|
| Baik | 44 | 89,8 |
| Cukup | 5 | 10,2 |
| Kurang | 0 | 0 |
| Total | 49 | 100,0 |

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 44 orang (atau 89,8% dari total) memiliki kualitas kepemimpinan yang positif.

Pertimbangan seperti kompleksitas tugas, keterbatasan waktu, ukuran kelompok, pola komunikasi kelompok, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keinginan untuk otonomi, pengetahuan, dan kesuksesan semuanya berperan dalam membentuk kualitas kepemimpinan yang efektif (Royani, 2021). Pola komunikasi yang menumbuhkan kemampuan kepemimpinan yang lebih percaya diri, Salah satu definisi komunikasi asertif adalah ekspresi ide, sentimen, atau keinginan yang berani tanpa merendahkan diri ke tingkat intimidasi atau penghinaan terhadap orang lain. Praktik dalam komunikasi asertif yang mengarah pada dinamika interpersonal dan kelompok yang lebih baik (Febriyana, 2022).

Tabel 2. 2 Distribusi Frekuensi Burnout (n=49)

| Burnout | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|---------|---------------|----------------|
| Ringan | 46 | 93,9 |
| Sedang | 3 | 6,1 |
| Tinggi | 0 | 0 |
| Total | 35 | 100,0 |

Jumlah responden dengan Burnout sedang adalah 46 (93,9%), seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Karena perawat lebih tulus dalam pekerjaan mereka, mereka jarang mengalami burnout parah, bahkan ketika mereka merawat pasien yang sama dengan penyakit yang berbeda setiap hari (Tonne et al., 2019).

Penelitian menemukan bahwa perawat ruang gawat darurat dan unit perawatan intensif mengalami burnout ringan, yang dikaitkan dengan faktor-faktor seperti waktu istirahat yang cukup, gaji yang adil, dan kualitas kepemimpinan yang kuat. Konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bagaimana beban kerja yang berat, bersama dengan waktu liburan dan insentif yang cukup, dapat mengurangi stres atau burnout di tempat kerja (Silvia, 2022).

Tabel 2. 3 uji Spearman Rho

| Skor Sifat Kepemimpinan | r | Skor Burnout |
|-------------------------|---|--------------|
| | | 0,796 |
| | p | 0,000 |
| | n | 49 |

Berdasarkan penelitian diatas didapatkan hasil uji *Spearman Rho* diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara variabel sifat kepemimpinan dengan *Burnout* perawat.

Dalam gaya kepemimpinan yang demokratis, kualitas kepemimpinan yang efektif dikaitkan dengan lebih sedikit kelelahan, yang berarti lebih sedikit gejala kelelahan emosional di tempat kerja (Defriani, 2022). Jadwal kerja perawat ruang gawat darurat dan unit

perawatan intensif dapat menyebabkan kelelahan ringan dengan mengharuskan mereka mengambil liburan panjang—dua hari atau lebih—sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan perasaan segar kembali. Menurut Linda (2022), perawat perlu memastikan bahwa mereka mendapatkan istirahat yang cukup karena kebutuhan energi mereka lebih tinggi saat bekerja berjam-jam.

KESIMPULAN

Penelitian dan perdebatan mengenai topik ini menghasilkan temuan berikut tentang hubungan antara kualitas kepemimpinan dan kelelahan di kalangan perawat:

1. Karakteristik perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Bagaswaras Klaten adalah rata-rata usia responden 26-35 tahun (63,3%), mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden (65,3%), dengan pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 44 responden (89,8%), status pegawai kontrak 43 responden (87,8%), dengan lama kerja <6 tahun 30 responden (61,2%), status pernikahan menikah 38 responden (77,6%), dan ruang bekerja ICU 29 responden (59,2%).
2. Sifat kepemimpinan kepala ruang di IGD dan ICU RSUD Bagaswaras Klaten termasuk dalam kategori baik sebanyak 44 responden (89,8%).
3. *Burnout* perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Bagaswaras Klaten termasuk dalam kategori ringan sebanyak 46 responden (93,9%).
4. Ada hubungan antara sifat kepemimpinan kepala ruang dengan *burnout* perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Bagaswaras Klaten dengan nilai r 0,796, nilai p value 0.000 ($<0,05$).

SARAN

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan literatur untuk memajukan penelitian kesehatan dan memberikan informasi kepada siapa saja yang membutuhkannya untuk memperkuat pemahaman mereka.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat membantu salah satu rumah sakit di wilayah Klaten untuk meminimalkan *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja perawatnya, sehingga dapat memberikan masukan kepada kepala ruang IGD dan ICU.

3. Bagi Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat membantu perawat dan tenaga kesehatan lainnya memahami hubungan antara kualitas kepemimpinan dan *burnout*.

4. Bagi Peneliti

Penulis berharap dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kualitas kepemimpinan dan *burnout* perawat melalui penelitian ini.

5. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai titik awal untuk penelitian selanjutnya tentang kualitas kepemimpinan dan *burnout* perawat, atau setidaknya sebagai referensi bagi siapa saja yang tertarik dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamson, H. (2021). *Konsep Dasar Keperawatan*. Penerbit Healthy.
- Afianti, N., Dan Mardhiyah, A. (2017). Pengaruh Foot Massage Terhadap Kualitas Tidur Pasien Di Ruang ICU. *JKP Vol. 5 No. 1*.
- Amelia, N. (2014). *Prinsip Etika Keperawatan*.
- Andita, V., Hermawat, W., & Sri Hartati, N. (2019). Pengaruh Jumlah Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Igd Dan Rawat Inap Terhadap Tingkat Pendapatan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Cideres Kabupaten Majalengka. *Skripsi: Sekolah Ti*.
- Anggreini, N. (2019). Pengaruh Aromaterapi Lemon Terhadap Tingkat Kejenuhan Kerja (Burnout) Perawat Intensive Care Unit Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Keperawatan Tanjungpura, 1(2)*.
- Aprianti, N. (2021). Kinerja Kepemimpinan. *Ebisma, .*
- Aulia, A., & Rita, N. (2021). Hubungan Jenis Kelamin , Masa Kerja , Komitmen Organisasi , Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah, Vol. 4(No. 2)*.
- Badri, A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat ICU Dan IGD. *Jurnal Human Care, Vol. 5(No. 1)*.
- Bakri, M. (2017). *Manajemen Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Cahyani, D. A. (2016). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*.
- Citra, O. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi, Vol. 2(No. 1)*.
- Defriani, N. W. (2022). Evaluasi Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Zainab Pekan Baru. *Journal of Healthcare Technology and Medicine, Vol. 8(No. 1)*.
- Deniati, P. Y. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Kesehatan, Vol. 7(No. 1)*.
- Derr, P., McEvoy, M., & Tardiff, J. (2016). *Emergency & Critical Care (10th ed.)*. Jones & Barlett Learning.
- Desgia, I. (2023). Lama Kerja dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit. *Nutrix Journal, Vol. 7(No. 1)*.
- Ekawati, N. (2019). Hubungan Burnout Perawat dengan Komunikasi Terapeutik di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Depok. *Edu Dharma Journal: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, Vol. 3(No. 2)*.
- Ezdha, A. U. A., & Hamid, A. (2020). Analisa Hubungan Burnout Dan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Saelmakers Perdana, Vol. 3(No. 2)*.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. PT rajagrafindo persada.
- Febriyana, E. (2022). Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. *Skripsi: Universitas Mulawarman*.
- Fyana, L. (2019). Perbedaan Burnout Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan Bank Abc. *J Psikol, Vol. 9(No. 1)*.
- Gani., A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional

- dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma J Manaj.*, Vol. 5(No. 1).
- Hakim, L. N. (2020). Urgensi Revisi Undang-Undang tentang Kesejahteraan Lanjut Usia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, Vol. 11(No. 1).
- Hasna, R. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Takeran Kecamatan Takeran. *JKM Cendekia Utama*, 4(2).
- Huber, D. (2018). Leadership and Nursing Care Management. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, Vol. 11(No. 4).
- Hutama, H., Wilda, L. & Ristiani, W. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Nganjuk. *Jurnal Sabhanga*, Vol. 1(No. 1).
- Imallah, R., & Kurniasih, Y. (2021). Interprofessional Collaboration and Burnout Nurses in Hospital. *Media Keperawatan Indonesia*, 4(1), 56–61.
- Imallah, R. N., & Kurniasih, Y. (2021). Interprofessional Collaboration and Burnout Nurses in Hospital. *Media Keperawatan Indonesia*, 4(1), 56. <https://doi.org/10.26714/mki.4.1.2021.56-61>
- Indilusiantari, V. & Meliana, I. (2015). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome Pada Pegawai di Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, Vol. 7(No. 1).
- Insan, A. N. (2021). Transglobal leadership as a driver for increasing the employee performance. *International Journal of Organizational Leadership*, Vol. 10(No. 2).
- Isnania, R. S. (2020). Tingkat Dismenore Dengan Tingkat Stres Pada Remaja Putri. *Endocrine*, 9(6).
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Kosegeran, M. G., Pangemanan, D. H., & Hamel, R. S. (2019). Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24341>
- Kurnia, D. (2018). *Pengantar Kepemimpinan-Konsep & Praktik*. ANDI.
- Liana, Y. (2020). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout(Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan 2020*, Hal. 108–115.
- Linda, F. (2022). Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang IGD Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, Vol. 3(No. 2).
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2(No. 3). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/367/268>
- Mariana, R., Suroto, S., & Rezki, N. (2020). Hubungan Karakteristik Dan Stres Kerja Perawat Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Igd Dan Icu Rsud Ratu Zalecha Martapura. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 139.
- Masduki, M. (2021). Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Burnout Pada Staff Administrasi FKM

- UNDIP. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, Vol. 9.(No. 6).
- Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, M. (2021). Gambaran Burnout Syndrome Perawat IGD pada masa pandemi covid-19 di RSUD DR. MOEWARDI. *Journal of Nursing and Health*, 5(2), 54.
- Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, M. (2021). *Gambaran Burnout Syndrome Perawat IGD pada masa pandemi covid-19 di RSUD DR. MOEWARDI*. 54.
- Mubarak, W. (2015). *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Salemba Medika.
- Mulya, S., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2020). Analisis Status Kepegawaian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Lanto Dg. Pasewang Di Kabupaten Jeneponto. *MM Journal*, Vol. 1(No. 1).
- Musu, E. T., Murharyati, A., & S. (2021). Gambaran Stres Kerja Perawat IGD di Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Surakarta. *Jurnal Gawat Darurat*, Vol. 3(No. 1).
- Notoadmodjo, S. (2017). *Pendidikan Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2017). *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis Edisi 3*. Salemba Medika.
- Pamungkas, B., & Sureskiarti, E. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Meois Samarinda Tahun 2019. *Borneo Student Research*, 3(1).
- Pasyola, N. E., Abdullah, A. M., & Puspasari, D. (2021). Peran Parenting Self-Efficacy dan Optimisme terhadap Psychological Well-Being Ibu yang Memiliki Anak Intellectual Disability. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 131–142. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.12645>
- Prabowo, M. I. (2023). Determinan Kejadian Burnout Pada Petugas Vaksinasi Covid-19 Di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. *Jambura Journal of Health Science and Research*, Vol. 5(No. 4).
- Putri, D. P. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Kota Madiun. *Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun*.
- Royani, P. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Kesehatan STIKES IMC Bintaro*, Vol. 4(No. 1).
- Santoso, R. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3).
- Saputri, H., Susanti, I.H, K. W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI J Ris Ilm.*, Vol. 1(No. 3).
- Setyawan, I. D. (2021). *Hipotesis dan variabel penelitian*. Penerbit tahta media group.
- Silvia. A. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening di UPTD Puskesmas Pemetung Basuki. *Skripsi: Universitas Mitra Lampung*.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*.
- Ton, N. I., Tat, F., & Simon, M. G. (2019). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Burnout Syndrome di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kupang. *CHMK Health Journal, Vol. 3*(No. 2).
- Wardah, W., & Tampubolon, K. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat Di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Medika Sainatika, 11*(1), 74.
- Wardah, S. (2021). Analisa Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Perawat ICU Di RSU Jawa Tengah. *Tesis: Universitas*.
- Wirati, R., Wati, N., & Saraswati, I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, 3*(1), 8.
- Yusnilawati, I. M. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Pada Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), Vol. 9*(No. 6).