

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG
DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA PERAWAT
DI RUANG PERAWATAN
RSUD SLEMAN**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh:
SALMAA MUTHIA KHANZA
201410201179**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2018**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG
DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA PERAWAT
DI RUANG PERAWATAN
RSUD SLEMAN**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta



**Disusun oleh:
SALMAA MUTHIA KHANZA
201410201179**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSUD SLEMAN

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:

SALMAA MUTHIA KHANZA
201410201179

Telah Disetujui Oleh Pembimbing
Pada Tanggal:

14 Agustus 2018

Dosen Pembimbing



Ns. Yuni Kurniasih S.Kep., M.Kep.

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DENGAN KEJADIAN BURNOUT PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN RSUD SLEMAN¹

ABSTRAK

Salmaa Muthia Khanza², Yuni Kurniasih³

Latar Belakang: Perawat merupakan komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan layanan kesehatan di rumah sakit. Tugas yang diperoleh, menuntut perawat harus menyelesaikan dengan cepat, tepat, dan cermat. Beban kerja berlebihan secara fisik maupun mental adalah penyebab timbulnya stress kerja. Stress kerja yang terjadi secara terus-menerus akan menimbulkan dampak kejenuhan kerja atau sering disebut dengan *burnout*. Bibliografi yang memuat 2496 publikasi tentang *burnout* di Eropa tahun 2010 menunjukkan 43% *burnout* dialami pekerja kesehatan dan sosial (perawat), 32% dialami guru (pendidik), 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya. Kepala ruang sebagai pemimpin dalam suatu ruang perawatan harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang efektif, gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan situasional sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dari bawahan agar tidak berakibat terjadinya gangguan pada kondisi kerja dan beban kerja yang akan menimbulkan *burnout*.

Tujuan: Diketuainya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman.

Metode Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*, teknik sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu 55 perawat. Untuk menganalisis hubungan dua variabel digunakan uji *Chi-Square*.

Hasil Penelitian: 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 0,532 atau gaya kepemimpinan kepala ruang mempengaruhi 53,2% *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman.

Simpulan dan Saran: Ada hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman. Bagi RSUD Sleman Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk menentukan kebijakan terkait dengan gaya kepemimpinan kepala ruang untuk menurunkan persentase kejadian *burnout* yang terjadi pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, *Burnout*, Perawat
Daftar Pustaka : 25 Buku, 11 Jurnal, 10 Skripsi, 2 Website
Jumlah Halaman : i-xi, 63 Halaman, 2 gambar, 9 tabel, 15 lampiran

¹ Judul Skripsi

² Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

³ Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

THE CORRELATION BETWEEN NURSE PRINCIPALS LEADERSHIP STYLE AND BURNOUT INCIDENCE ON NURSES AT INPATIENT WARD OF RSUD SLEMAN¹

ABSTRACT

Salmaa Muthia Khanza², Yuni Kurniasih³

Background: Nurse is one of the components that has an important role in providing health services in hospitals. The duties of nurses demand the nurses to finish their work fast, precisely, and carefully. Excessive workload physically and mentally is the cause of work stress. Stress that happens continuously then will cause long-term impact and lead to work boredom so-called burnout. The bibliography containing 2496 publications on burnout in Europe in 2010 showed that 43% of burnout was experienced by health and social workers (nurses), 32% experienced by teachers (educators), 9% experienced by administrative and management workers, 4% of workers in law and police, and 2% experienced by other workers. The nurse principals as leaders in inpatient wards should have effective leadership skill which is a situational leadership style that increase the work motivation of subordinates. It can prevent the disruption to working conditions and workload that will cause burnout.

Objective: The study aims to identify the correlation between nurse principals leadership style and burnout incidence on nurses in inpatient ward of RSUD Sleman.

Method: This study was descriptive correlation research with cross sectional approach. The sample technique used accidental sampling, with 55 respondents who met the inclusion criteria. Chi-Square test was used to analyze the correlation of two variables.

Result: The statistic test obtained p-value value, 0.000 less than 0.05 so that H_a was accepted and H_o was rejected indicating that there was a correlation between two variables with correlation coefficient of 0.532. it can be concluded that the nurse principals leadership style affected 53.2% burnout on the nurses at inpatient ward at RSUD Sleman.

Conclusion and Suggestion: There is a correlation between nurse principals leadership style and burnout incidence on nurses in inpatient ward of RSUD Sleman. For RSUD Sleman, the results of this study can be an input for determining policies related to the leadership style of the nurse principals to reduce the percentage of burnout incidence that occur in nurses in inpatient ward of RSUD Sleman such as holding seminars and discussions about good leadership style.

Keywords : Leadership style, Burnout, Nurse
Bibliography : 25 books, 11 journals, 11 theses, 2 websites
Number of Pages : i-xi, 64 Pages, 2 figures, 9 tables, 14 appendices

¹ Thesis title

² School of Nursing Student, Faculty of Health Sciences, 'Aisyiyah University of Yogyakarta

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu komponen yang mempunyai peranan penting dalam memberikan layanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki intensitas interaksi dengan pasien dan keluarga paling tinggi dibandingkan dengan tenaga kesehatan di rumah sakit lainnya (Sunaryo, 2002). Rachmawati dalam Khotimah (2010) menyebutkan hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, menunjukkan sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Perawat sering mengalami pusing, lelah, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu. Stress kerja yang terjadi secara terus-menerus maka akan menimbulkan dampak jangka panjang, sehingga menjadi kejenuhan kerja atau pada saat ini sering disebut dengan istilah *burnout*. Menurut Melchior, dkk., dalam Elder, Evans, & Nizette (2009) *burnout* juga digunakan untuk menggambarkan kondisi seseorang yang mengalami pola kelelahan emosional, depresional, dan penurunan prestasi pribadi yang sering disebut dengan “*sindrom burnout*”.

Keadaan tersebut menunjukkan kurangnya perhatian dari berbagai pihak

terhadap profesi perawat dan apabila semakin banyak perawat yang mengalami *burnout* maka semakin rendah kualitas pelayanan yang diberikan, hal ini tentu berdampak buruk bagi masyarakat karena akan mendapat kualitas pelayanan yang kurang maksimal (Prestiana & Purbandini, 2010). Bagi individu yang mengalami *burnout* akan merasakan beberapa hal yaitu kurangnya antusias dalam melakukan pekerjaan, tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menjadi tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya (Leither&Maslach, 1988). Robbins (2007) mengemukakan bahwa mutu pelayanan rumah sakit yang ditinjau dari aspek keperawatan meliputi jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan perlengkapan penunjang, dan manajemen rumah sakit atau bisa disebut sebagai pemimpin.

Menurut (Nursalam, 2007) untuk meningkatkan kinerja perawat dengan cara pengawasan yang dilakukan oleh manajer keperawatan guna mencapai hasil organisasi adalah menggunakan sistem penilaian kerja perawat. Melalui evaluasi reguler dari setiap pelaksanaan kerja pegawai, manajer harus dapat mencapai beberapa tujuan, yaitu memperbaiki pelaksanaan kerja, memberitahu kalau kerja mereka kurang memuaskan, serta mempromosikan jabatan dan kenaikan gaji, mengenal pegawai yang memenuhi syarat

penugasan khusus, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan, serta menentukan pelatihan dasar untuk pelatihan karyawan yang memerlukan bimbingan khusus. Pemimpin keperawatan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pemahaman ketrampilan tentang pengertian ketrampilan, teori-teori kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan keperawatan yang harus dimiliki perawat (Zaidin Ali, 2010).

Ayat alqur'an yang terakut yaitu surat Al-Baqarah ayat 30 yang menyebutkan bahwa, Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi". Mereka berkata "apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah; 30).

Studi pendahuluan yang dilakukan bulan Januari 2018 di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman didapatkan hasil dari bagian keperawatan bahwa terdapat keluhan yang dialami perawat tentang beban kerja yang dialami sehingga dapat menimbulkan stress kerja. Beban kerja tambahan yang dihadapi perawat seperti tingginya tingkat kunjungan pasien baik di poliklinik maupun yang menjalani rawat inap, jam kerja juga bisa bertambah dengan

adanya sistem lembur, dan bekerja sama dengan sesama tenaga kesehatan dalam satu tim untuk memberikan pelayanan keperawatan yang baik untuk masyarakat. Perawat pelaksana melakukan tugas dan tujuan organisasi dibawah kepemimpinan kepala ruang, di RSUD Sleman sering terjadi keluhan baik secara lisan maupun tertulis tentang kepemimpinan kepala ruang yang disampaikan oleh perawat pelaksana seperti kurangnya komunikasi dan perlakuan atau tindakan yang menyebabkan ketidaknyamanan. Keluhan tersebut kemudian di tindak lanjuti oleh bagian keperawatan dan komite etik rumah sakit, tetapi belum dapat mengatasi masalah yang ada. RSUD Sleman pernah melaksanakan pelatihan tentang bagaimana kepemimpinan kepala ruang yang baik, namun kegiatan itu sudah dilakukan pada tahun 2006 yang lalu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasidengan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah pengambilan sampel tidak acak (*non-probability sampling*) dengan jenis *accidental sampling*. Jumlah populasi 98 orang dan jumlah responden sebanyak 55 orang perawat yang sesuai

dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji *chi-square*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Sleman. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sleman merupakan rumah sakit dengan type B Non Pendidikan berdasarkan SK Menkes RI No.1613/Menkes/SK/XII/2003 yang disahkan pada tanggal 10 Desember 2003. RSUD Sleman merupakan Satuan Kerja Organisasi Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan kerja Kabupaten Sleman yang beralamat di Jalan Bhayangkara No.48, Murangan, Triharjo, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta dan berdiri di atas tanah dengan luas 22.410 m².

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, dan status kepegawaian.

Tabel 1
Karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan status kepegawaian perawat RSUD Sleman

Batasan karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
-----------------------	---------------	----------------

1. Umur		
24-34 Tahun	29	52,7
35-44 Tahun		32,7
45-54 tahun	8	14,5
2. Jenis kelamin		
Perempuan	9	16,4
Laki-laki	46	83,6
3. Status kepegawaian		
PNS	30	54,5
BLUD	25	45,5

(Sumber: Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 24-34 tahun yaitu sebanyak 29 orang (52,7%), sedangkan sebagian kecil berumur 45-54 tahun yaitu sebanyak 8 orang (14,5%). Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 46 orang (83,6%), dan sebanyak 9 orang (16,4%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan status kepegawaian sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan total 30 orang (54,5%), dan sebanyak 25 orang (45,5%) status kepegawaiannya adalah

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).

Tidak	35	63,6
<i>burnout</i>	20	36,4
<i>Burnout</i>	55	100,0
Total		

(Sumber: Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa perawat yang mengalami *burnout* berjumlah 20 orang (36,4%) dan perawat yang tidak *burnout* berjumlah 35 orang (63,6%).

Tabel 2
Penilaian gaya kepemimpinan kepala ruang

Kategori Gaya kepemimpinan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	24	43,6
Sedang	8	14,5
Buruk	23	41,9
Total	55	100,0

(Sumber: Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada penilaian gaya kepemimpinan kepala ruang mayoritas memiliki kategori baik yaitu sejumlah 24 responden (43,6%), sedangkan paling sedikit adalah kategori sedang yaitu sebanyak 8 responden (14,5%).

Tabel 3
Kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman

Kejadian <i>burnout</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)

Tabel 4
Tabulasi Silang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan RSUD Sleman

Gaya kepemimpinan	Tidak <i>Burnout</i>		<i>Burnout</i>		Total	
	F	%	F	%	F	%
Baik	23	41,8	1	1,8	24	43,6
Sedang	5	9,1	3	5,5	8	14,5
Buruk	7	12,7	16	29,1	23	41,8
Total	35	63,6	20	36,4	55	100,0

(Sumber: Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat mayoritas gaya kepemimpinan dengan kategori buruk mempengaruhi kejadian *burnout* sebanyak 16 orang (29,1%) sedangkan gaya kepemimpinan dengan kategori baik memiliki tingkat *burnout* paling rendah yaitu 1 orang (1,8%). Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman maka dilakukan uji *Chi-Square*. Hasil analisis data menggunakan uji *Chi-Square* sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji *Chi-Square*

Vari- abel	Korel- asi	Signifi- cancy	Hasil
Gaya kepemim- pinan kepala ruang dengan kejadian <i>Burnout</i> pada perawat	0,532	0,000	Signi- fikan

(Sumber: Data Primer 2018)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil analisis data dengan uji *Chi-Square* diperoleh nilai koefisien korelasi 0,532 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $p < 0,05$ maka hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman dalam kategori sedang (0,400-0,599). Keeratn hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan *burnout* perawat yaitu sebesar 53,2%, yang artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi 53,2% *burnout* perawat dan masih ada 46,8% faktor lain yang mempengaruhi kejadian *burnout* pada perawat.

PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan kepala ruang

Dalam menjalankan fungsi manajerial, pemimpin harus dapat memenuhi kebutuhan pasien dan keluarga melalui staf atau perawat pelaksana. Di lain

pihak, pemimpin keperawatan harus mampu menjalin hubungan yang efektif dan terapeutik dengan pimpinan dan tim kesehatan lainnya serta mampu mempengaruhi orang lain agar mau bertindak melakukan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Suyanto 2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian tentang gaya kepemimpinan ada tiga kategori yang pertama adalah kategori baik yaitu sebanyak 24 responden (43,6%), sedang 8 responden (14,5%), dan buruk sebanyak 23 responden (41,8%). Di RSUD Sleman sendiri sering terjadi keluhan atau laporan kepada bidang keperawatan terkait dengan gaya kepemimpinan kepala ruang yang disampaikan oleh perawat pelaksana.

Persepsi responden (perawat) dalam hal memilih gaya kepemimpinan kepala ruang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu kinerja dan performa kepala ruang yang sudah baik dan menunjukkan bahwa dirinya mampu untuk menjadi seorang pemimpin. Selain itu kepala ruang mampu menjalankan peran dan fungsinya sebagai kepala ruang, yaitu dengan cara selalu melakukan pengawasan terkait dengan kinerja perawat pelaksana (Putriningrum, 2014).

2. Kejadian *burnout* pada perawat

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *burnout* perawat di RSUD Haji Makasar didapatkan hasil dari 56 responden mengalami *burnout* kategori rendah (48,2%) dan sisanya mengalami *burnout* kategori sedang (25%) dan tidak mengalami *burnout* (26,8%). Seseorang sudah dikatakan *burnout* walaupun dalam kategori rendah, hal ini dapat digunakan untuk melihat seberapa banyak perawat yang mengalami *burnout*, dan mencegah meluasnya kejadian *burnout* karena perawat merupakan seseorang yang bekerja dalam bidang yang berorientasi dalam pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi ada atau tidaknya kejadian *burnout* pada perawat dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner berjumlah 21 butir. Hasil dari uji univariat terhadap responden terdapat 20 responden mengalami *burnout* (36,4%) dan 35 responden tidak *burnout* (63,6%). Perbedaan jumlah perawat yang mengalami *burnout* dan tidak *burnout* tidak terlampaui jauh sehingga memberikan hasil bahwa perlu adanya perhatian dari pihak rumah sakit terkait *burnout* perawat. Menurut Prihantoro (2014) bahwa perawat merupakan

ujung tombak dan keberhasilan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, karena perawat mendampingi pasien selama 24 jam.

Burnout syndrome yang dialami perawat dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta dapat menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan buruk terhadap pasien, pekerjaan, dan tempat kerja perawat. Pada keadaan yang sudah parah, akan muncul keinginan untuk beralih ke profesi lain. Jika hal ini dibiarkan dan tidak diidentifikasi secara komprehensif, maka rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja akan mengalami penurunan kualitas pelayanan. Lebih dari itu, citra perawat sebagai salah satu petugas kesehatan yang terdekat dengan pasien akan rusak di mata masyarakat (Tawale, 2011).

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kejadian *Burnout* pada Perawat di Ruang Perawatan RSUD Sleman

Pemimpin keperawatan harus bisa mengarahkan anggotanya untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang bermutu baik. Tuntutan

masyarakat terhadap pelayanan yang bermutu merupakan hal yang terpenting dan merupakan masukan bagi pemberi pelayanan yang harus diperhatikan bila ingin tetap bertahan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang terampil, ahli profesi, dan dengan prestasi tinggi. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktifitas kinerja atau kerja baik (Sunyoto, 2012). Tabel 4 Tabulasi Silang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan RSUD Sleman, menunjukkan bahwa penilaian tentang gaya kepemimpinan yang buruk berjumlah 23 responden (41,8%) berdampak kepada 16 responden (29,1%) menjadi *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh atasan atau dalam penelitian ini adalah kepala ruang dapat menyebabkan *burnout* pada perawat (Schaufeli & Buunk, 1996).

Gaya kepemimpinan kepala ruang yang buruk menjadi beban tambahan seorang perawat pelaksana dalam menjalankan tugasnya, jika seorang perawat tersebut tidak memiliki mekanisme coping yang baik maka akan menimbulkan stress kerja yang berkepanjangan dan

jika tidak teratasi akan menjadi *burnout*. *Burnout* juga merupakan fenomena multi-faktorial, tidak hanya disebabkan oleh hubungan individu dengan lingkungan kerjanya namun bisa juga disebabkan karena karakteristik individu itu sendiri (Maslach, 1997).

Pada Tabel 5 diketahui hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,532 dengan signficancy sebesar 0,000, karena nilai $p < 0,05$ maka hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman terdapat hubungan yang bermakna dan bersifat sedang. Karena timbulnya *burnout* itu berasal dari adanya stress yang berkepanjangan dan berkembang secara akumulatif baik dari faktor ekstrinsik, maupun intrinsik yang terjadi secara berkesinambungan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman dengan koefisien korelasi 0,532, yang berarti keeratan hubungan antara dua variabel sebesar 53,2% hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala ruang mempengaruhi kejadian *burnout* perawat sebanyak 53,2%.

Saran

1. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dengan mengetahui hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman sehingga dapat diketahui penyebab dari *job burnout* pada perawat, diharapkan dapat lebih mengembangkan ilmu pengetahuan dalam lingkup manajemen keperawatan.

2. Bagi RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk menentukan kebijakan terkait dengan gaya kepemimpinan kepala ruang untuk menurunkan prosentase kejadian *burnout* yang terjadi pada perawat di ruang perawatan RSUD Sleman seperti mengadakan seminar dan diskusi tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang baik.

3. Bagi perawat di ruang perawatan RSUD Sleman

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk perawat yang bekerja di ruang perawatan RSUD Sleman mengenai gaya kepemimpinan sebagai salah satu penyebab *burnout*, sehingga angka kejadian *burnout* dapat dikurangi dengan cara membina hubungan profesional yang tidak kaku dengan kepala ruang agar tercipta suasana kerja yang nyaman.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber rujukan untuk melakukan studi tentang *burnout* atau melakukan intervensi terhadap responden agar terhindar dari *burnout*. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengambil *sample* yang lebih banyak, lebih spesifik dalam hasil dari kejadian *burnout*, dan dengan faktor penyebab *burnout* yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Zaidin. (2010). *Dasar-dasar dokumentasi keperawatan*. Jakarta: EGC.

Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Elder, R., Evans, K., Nizette, D. (2009). *Psychiatric and Mental Health Nursing 2nd Edition*. New Zealand: Elseiver.

Khotimah, K. (2010). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dengan Burnout pada Perawat Rsu Budi Rahayu Pekalongan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment of burnout

and organization commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297–308.

Maslach, Christina & Michael P. Leiter. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It*. California: Jossey-Bass Inc., Publishers.

Nursalam. (2007). *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*. Jakarta: Salemba Medika.

Prestiana, N, D, I., & Purbandini, D. (2012). *Hubungan antara Efikasi Diri (selfefficacy) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi*. *Jurnal Soul*, 5(2), 1-14.

PPNI. (2006). <http://www.inna-ppni.or.id/index.php/15-berita/50,9-persen-perawat-alami-stres-kerja.html> , diakses 22 oktober 2017.

Prihantoro, S. (2014). *Kecenderungan Burnout pada Perawat Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Usia Dewasa di Rumah Sakit Islam Surakarta*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Putriningrum, N. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Penerapan Keselamatan Pasien di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi Tidak diterbitkan. PSIK Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior (12th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, Ika Kasmita. (2015). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat di RSUD Haji Makassar*. Skripsi. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). *Professional burnout: handbook of work and health psychology*. Chichester: John Wiley and Sons. Ltd.

Sunaryo. (2002). *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Suyanto. (2008). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Jogjakarta.

Tawale, E. D, Widjajaning Budi
& Gartinia Nurcholis.
(2011). Hubungan
antara Motivasi Kerja
Perawat dengan
Kecenderungan
mengalami Burnout
pada Perawat di RSUD
Serui-Papua. INSAN.
Vol.13, No.12.



unisa
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta