

**PENGARUH *BURNOUT* DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT AK.
GANI PALEMBANG**



Oleh :

AWANG GALIH MANDALA

01011482225007

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
FAKULTAS EKONOMI**

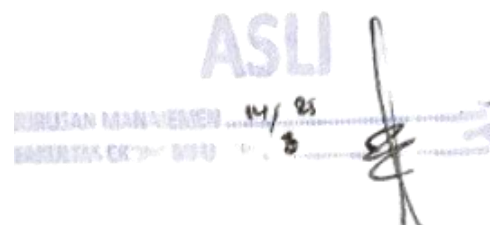
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
Pengaruh *Burnout* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah
Sakit A.K Gani Palembang

Disusun oleh :

Nama : Awang Galih Mandala
NIM : 01011482225007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia



Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal :

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh *Burnout* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit A.K Gani Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Awang Galih Mandala
NIM : 0101482225007
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Februari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 11 Maret 2025

Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.M
NIP.198605202020122010

Pembimbing,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, M.M
NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Awang Galih Mandala

NIM : 01011482225007

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul, **“Pengaruh Burnout dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit A.K Gani Palembang”**.

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 27 Februari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut gelar keserjanaan.

Palembang, 11 Maret 2025

Penulis Pernyataan,



Awang Galih Mandala

01011482225007

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jangan biarkan keinginanmu hanya menjadi impian, buatlah itu menjadi kenyataan.

“ASAK GALAK KITO PACAK”

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

- ❖ Bapak, Ibu, dan Kakak
- ❖ Semua Keluarga Besar
- ❖ Sahabat dan Teman Teman
- ❖ Almamater ku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan hidayah serta rahmat-Nya, sehingga membuat penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Burnout* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit A.K Gani Palembang”. Penulisan skripsi ini dilakukan bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dalam penyusunan maupun penyajian dalam skripsi ini, sehingga penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca skripsi ini. Akhir kata, dengan segala ketulusan hati dan kerendahan diri penulis memohon maaf apabila terdapat kekurangan dan kesalahan pada skripsi ini. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk para pembaca serta para pihak yang berkepentingan pada bidang yang sama seperti yang ada dalam skripsi ini.

Palembang, 11 Maret 2025



Awang Galih Mandala
01011482225007

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. yang sudah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Yos Karimudin, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan banyak dukungan kepada penulis selama masa perkuliahan ini.
6. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam mengarahkan, memberikan saran serta bantuan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.M selaku Dosen Penguji Ujian Seminar Proposal serta Penguji Ujian Komprehensif yang telah meluangkan waktu dalam memberikan saran kepada penulis mengenai skripsi ini.

8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Staf Administrasi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhususnya Pak Madi yang telah banyak membantu penulis dalam mengurus keperluan administrasi.
10. Orang tua (Mat Sahudin dan Maisaroh) serta Kakak (Pratama Dinata) Adik (Radha Clarisha) yang sangat penulis banggakan dan penulis sangat ingin berterima kasih karena selama ini telah sabar berjuang dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini sampai saya meraih gelar sarjana.
11. Teman Temanku (Fachry Rinzani, Ridho Ramadhan, M. Rafi Tama) yang telah mendukung dan memotivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman Manajemen yang telah memberikan banyak kenangan selama perkuliahan ini. Saya sangat bersyukur dan bahagia telah dipertemukan dengan kalian.
13. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah banyak membantu saya dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Palembang 11 Maret 2025



Awang Galih Mandala

01011482225007

ABSTRAK
PENGARUH *BURNOUT* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT A.K GANI PALEMBANG

Oleh:

Awang Galih Mandala

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Burnout* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit AK.Gani Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa Untuk mengurangi *burnout* dan meningkatkan kinerja perawat, penting bagi rumah sakit untuk menyediakan dukungan sosial yang memadai. Dukungan ini dapat berupa fasilitas konseling atau sesi diskusi kelompok di mana perawat dapat berbagi pengalaman dan perasaan mereka. Dengan adanya dukungan sosial yang baik, perawat akan merasa lebih dihargai dan tidak terisolasi, yang dapat mengurangi tingkat stres dan *burnout*, sementara Kepemimpinan transaksional yang sukses memerlukan komunikasi yang efektif dan transparan antara pemimpin dan perawat.

Kata Kunci : *Burnout, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Perawat.*

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M

NIP.198907112018031001

Pembimbing,



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP.198104012014092001

ABSTRACT

THE EFFECT OF BURNOUT AND LEADERSHIP STYLE ON NURSE PERFORMANCE AT A.K GANI HOSPITAL PALEMBANG

By :

Awang Galih Mandala

This study aims to analyze the effect of Burnout and Leadership Style on the Performance of Nurses at AK.Gani Hospital in Palembang. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results show that Burnout has a significant negative effect on nurse performance, while Leadership Style has a significant positive effect on nurse performance. These findings suggest that to reduce burnout and improve nurse performance, it is important for the hospital to provide adequate social support. This support can take the form of counseling facilities or group discussion sessions where nurses can share their experiences and feelings. With good social support, nurses will feel more valued and less isolated, which can reduce stress and burnout. Meanwhile, successful transactional leadership requires effective and transparent communication between leaders and nurses.

Keywords : *Burnout, Leadership Style, Nurse Performance*

***Acknowledge by ,
Head of Management Departement***



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M
NIP.198907112018031001

Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Awang Galih Mandala

NIM : 01011482225007

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Burnout* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit A.K Gani Palembang

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 11 Maret 2025

Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP.198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Awang Galih Mandala
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 27 Mei 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Talang Gading No.105 Kalidoni Palembang
Alamat Email : awanggalihmandala27@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

Taman Kanak-Kanak : TK Kartika II
Sekolah Dasar : SD 50 Palembang
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 8 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 5 Palembang
Perguruan Tinggi : S1 Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya

PENDIDIKAN NON FORMAL

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	1
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	2
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	3
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	4
KATA PENGANTAR.....	5
UCAPAN TERIMAKASIH.....	6
ABSTRAK	8
ABSTRACT	9
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	10
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	11
DAFTAR ISI.....	12
BAB I.....	14
PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang	14
BAB II.....	8
STUDI KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Pikir.....	26
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis Data	28
3.4 Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpula Data	29
3.6 Populasi dan Sampel.....	30
3.7 Teknik Analisis Data	31
3.8 Methode Of Succesive Interval (MSI).....	31
3.9 Uji Instrumen.....	32
3.10 Uji Asumsi Klasik	33
3.11 Uji Statistik.....	35
3.12 Analisis Koefisien Korelasi (r) & Determinasi (R ²).....	36
3.13 Uji Hipotesis.....	37
3.14 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	38
BAB IV	42

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Profil Responden	45
4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Kuesioner.....	50
4.4 Hasil Uji Instrumen	61
4.5 Uji Asumsi Klasik	66
4.6 Uji Regresi Berganda.....	68
4.7 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	69
4.8 Uji F.....	70
4.9 Uji t	71
4.10 Pembahasan	72
BAB V	77
KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	83
Lampiran 1 Kuesioner	84
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data	90
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen	100
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	108
Lampiran 5 Uji Regresi Berganda.....	109
Lampiran 6 Uji Koefisien Korelasi (r)	109
Lampiran 7 Uji F Simultan	111
Lampiran 8 Uji t Parsial.....	111
Lampiran 9 F tabel.....	112
Lampiran 10 T tabel.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi penyedia jasa yang di dalamnya terdapat sumber daya diantaranya sumber daya manusia. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia terbanyak dalam organisasi rumah sakit, perawat mempunyai peranan penting dalam pemberian suatu layanan kepada pasien. Perawat memiliki tuntutan yang tinggi dalam pekerjaannya seperti beban kerja yang banyak, waktu pekerjaan yang rutin, bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan pasien ataupun diri sendiri serta dituntut bisa bekerja sama dalam tim. Salah satu aspek yang selalu membuat kejadian menjadi normal pada lingkungan perusahaan adalah dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan untuk menuntaskan semua pekerjaan serta tugas karyawan secara maksimal yang dilakukan oleh suatu individu. Adapun faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengalami frustrasi dan tertekan adalah tekanan yang terjadi secara berulang yang dihadapi perusahaan dan mengakibatkan kerja paksa terhadap karyawan terjadi secara terus menerus (Chandra & Elvina 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mengelola organisasi agar bisa berkembang menggapai misi perusahaan meraih performa yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi Purnami & Utami (2019). Perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar ketika menghadapi suatu permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan dapat segera diatasi. Berikut ini merupakan data kehadiran perawat RS A.K. Gani Palembang.

Tabel 1.1 Jadwal dinas perawat RS.A.K.Gani Palembang pada bulan juli 2024

No	Nama	DIK	Pagi	Siang	Malam	Lembur
1	Sri Sumiati	NERS	21	-	-	8
2	Eni Saputri	D3 KEP	18	-	-	6
3	Hidayatul Husna	D3 KEP	22	-	-	7
4	Lidya Natalia	D3 KEP	12	2	8	9
5	Nenny Pramundari	D3 KEP	4	11	8	8
6	Endang	D3 KEP	3	11	8	9
7	Putra Andre	D3 KEP	6	5	8	9
8	Novika Hidayaty	SKEP	22	-	-	7
9	Rytha Silaen	D3 KEP	4	11	8	8
10	Febrina Sally	NERS	5	9	8	9
11	Hairani Yorita	NERS	10	4	6	6
12	Ferliza Wahyu	D3 KEP	6	8	8	9
13	Ratnawati	SMA	-	11	10	10
14	Hendra Pratama	SMA	-	9	9	10
15	KMS Abdul Roni	SMA	-	7	11	11

Sumber : RS.AK.Gani Palembang 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kepadatan jadwal dinas para perawat Rumah Sakit AK.Gani Palembang, Untuk jadwal lemburnya cukup padat dimana dalam sebulan perawat dapat masuk lembur 6 sampai 11 kali, dari padatnya jadwal lembur tersebut dapat mempengaruhi kinerja perawat, dimana mereka harus mengeluarkan energi lebih dalam menangani pasien yang dimana itu dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kerja perawat.

Selain kinerja, dalam penelitian ini juga membahas mengenai *burnout*. *Burnout* merupakan bentuk kelelahan yang luar biasa akibat dari tuntutan beban pekerjaan yang melebihi target yang sudah ditentukan suatu perusahaan sebelumnya Safitri & Frianto (2021). Hal yang harus diperhatikan yakni *burnout* bisa menyebabkan terjadinya ketidakmampuan untuk mencapai standard pekerjaan yang sudah ditetapkan, kualitas kerja menjadi tidak efektif, membuat beberapa kesalahan, menurunnya tingkat konsentrasi, serta kreativitas yang terbatas dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Ketika seorang karyawan dipaksa untuk merampungkan semua pekerjaannya dengan hasil yang maksimal namun terdapat *deadline* waktu dalam menyelesaikannya dan terjadi secara berulang kali maka keadaan seperti ini menurut psikologi bisa berdampak kepada individu tersebut dimana karyawan mengalami depresi karena hilangnya konsentrasi dalam bekerja serta merasa tertekan terhadap pekerjaannya.

RS. A.K Gani merupakan salah satu Rumah Sakit yang terdapat di kota Palembang yaitu dimana RS. A.K Gani merupakan Rumah sakit Angkatan Darat, yang telah berdiri sejak tahun 1950. Namun dengan beroperasinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang berlaku, maka RS A.K Gani berfungsi layaknya rumah sakit umum lain, dimana semua masyarakat baik itu anggota TNI, Polri, Pegawai Negri, Pegawai Swasta, dan masyarakat umum lainnya mendapatkan hak dan kewajiban yang sama dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. Sehingga RS A.K Gani perlu meningkatkan kualitas pelayanannya agar dapat bersaing dengan Rumah Sakit – Rumah Sakit lainnya dan mencapai tujuan Organisasi.

Pada bagian rawat inap memiliki aktivitas yang tinggi dimana perawat memiliki jam shift tertentu dalam bekerja. Untuk itu , peneliti memutuskan menggunakan perawat di RS.AK.GANI sebagai responden yang berlokasi di Jl. Dr. Ak. Gani No.1, 16 Ilir, Kec. Bukit

Kecil, Kota Palembang. Seperti yang telah ditetapkan mengenai peraturan jam kerja perawat di RS.AK.GANI yaitu shift pagi (07.00-15.00), shift sore (15.00-22.00) dan shift malam (22.00-07.00). Dari peraturan yang telah ditetapkan, perawat memiliki kewajiban berinteraksi langsung kepada pasien. Adapun peraturan jam kerja berdasarkan tingkat ketergantungan pasien, seperti halnya *self care*, *partial care*, dan *total care*. *Self care* yaitu perawatan yang memerlukan waktu 1-2 jam/hari. *Partial care* yaitu perawatan yang memerlukan waktu 3-4 jam/hari. *total care* yaitu perawatan yang memerlukan waktu 5/6 jam/hari.

Merujuk pada tingkatan yang dibutuhkan oleh pasien dalam masa perawatan, maka informasi yang dihimpun melalui data di RS.AK.GANI terkait dengan pasien tersebut dapat dilihat dalam table berikut.

Tabel 1.2 Jumlah Pasien Rawat Inap Per Hari Berdasarkan Tingkat Ketergantungan Pada Tahun 2022, 2023

No	Tingkat Ketergantungan Pelayanan	Jumlah Pasien		Jumlah Perawat	
		2022	2023	2022	2023
1	Self care	384	437	33	45
2	Partial care	284	351	40	44
3	Total care	248	250	35	38
	Total	916	1038	108	127

Sumber: RS.AK.GANI Palembang 2024

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 terdapat fenomena mengenai banyaknya jumlah pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat dimana pasien yang termasuk klasifikasi *self care* memerlukan 1-2 jam layanan perawatan terhadap pasien. Pada klasifikasi *Partial care*, perawat memerlukan 3-4 jam dalam satu shift sedangkan *total care* perawat memerlukan waktu lebih dari 4 jam untuk menangani seluruh pasien dalam satu kali shift. perbandingan pada tahun 2022

yang memiliki 108 perawat dengan jumlah pasien sebanyak 916, selanjutnya 2023 yang memiliki 127 perawat dengan jumlah pasien sebanyak 1038. Berdasarkan perbandingan diatas terlihat jelas bahwa 1 perawat bisa menangani 8-11 pasien. Dalam hal ini para perawat harus mengeluarkan energi lebih dalam menangani pasien tersebut, ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan jumlah pasien inilah yang menyebabkan seorang perawat kelelahan dan rentan terkena *burnout*.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dewi & Riana, (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap *burnout*. Hal ini berarti beban kerja yang ditanggung kepada karyawan tidak secara signifikan menyebabkan terjadinya *burnout*, justru stres peran memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout*. Sedangkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri & Frianto (2021), menjelaskan apabila beban pekerjaan karyawan menumpuk hal ini berpengaruh pada produktivitas karyawan, sehingga para karyawan pun harus merampungkan semua pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Hal ini bisa menyebabkan karyawan mengalami *burnout* atau kelelahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara dengan 15 perawat maka diperoleh informasi sebagai berikut.

Tabel 1.3 Respon perawat terhadap gaya kepemimpinan di Unit Rawat Inap RS A.K.Gani Palembang

Gaya Kepemimpinan	Frekuensi	Persentase
Baik	9	60%
Cukup Baik	6	40%

Sumber: RS.AK.GANI Palembang 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian gaya kepemimpinan berada di kategori baik yaitu sebanyak 9 (60%) responden dan responden yang memberikan penilaian cukup baik sebanyak 6 (40%). Gaya kepemimpinan berdasarkan indikator imbalan kontijensi merupakan jawaban terendah. Dimana perawat yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang ditentukan belum bisa diberikan imbalan lebih sesuai dengan kinerjanya. Imbalan kontijensi ditunjukkan dalam bentuk perilaku pemimpin memberitahu bawahannya mengenai kegiatan yang harus dilakukan jika ingin memperoleh imbalan tertentu. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menetapkan ekspektasi atau target yang jelas dan memberikan imbalan (seperti bonus, pujian, atau promosi).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan suatu organisasi dapat menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggotanya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Bhatti dan Alyahya (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang menunjukkan bahwa di antara gaya kepemimpinan yang berbeda, gaya kepemimpinan transformasional dan multikultural secara positif mempengaruhi kinerja pekerja kesehatan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Maharani (2019), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keselamatan pasien.

Diketahui dari *burnout* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat research gap positif dan negatif sehingga mengacu penelitian. Adapun datanya sebagai berikut.

Tabel 1.4 Research Gap Latar Belakang Masalah

Isu Gap	Signifikan	Tidak Signifikan
<i>Burnout</i>	1. Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan	1. Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022).

	terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta	<i>Burnout</i> tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
	2. Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Gaya Kepemimpinan	1. M Yani et al,(2021). Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	1. Lestari, D. A. (2015). Tidak ada hubungan signifikan pada kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan
	2. Serang, S. (2021). gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	

Berdasarkan deskripsi dan data di atas, maka peneliti merasa penting untuk melakukan kajian secara mendalam sehingga menjadi bahan evaluasi serta landasan bagi *stakeholders* dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja perawat. Mengingat pentingnya penelitian dengan merumuskan narasi judul penelitian agar tidak terjadi makna ganda, serta menjadikan penelitian ini lebih terarah untuk tujuan evaluasi diri. Adapun narasi judul pada penelitian ini yaitu **“Pengaruh *Burnout* dan Gaya Kepemimpinan Terdapat Kinerja Perawat di RS.AK.GANI Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit AK.Gani Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit AK.Gani Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit AK.Gani Palembang
2. Untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit AK.Gani Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Rumah Sakit mengetahui bagaimana kinerja perawat di rumah sakit tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perawat dan menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus di bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Bahwiyanti, J., & Azimi, A. (2023). *Pengaruh Burnout Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria Di Kabupaten Tanah Bumbu. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 29-42.
- Astiti, I. W. (2020). Pengaruh burnout terhadap kinerja perawat di instalasi intensive care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.
- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351-3369.
- Bhatti, M. A., & Alyahya, M. (2021). Role of leadership style in enhancing health workers job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 24.
- Cahyandani, P. T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19-27.
- Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Rislina, R., & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. *National Super. Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). *The effect of workload on role stress and burnout. Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1-5.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17-30.
- Fatimah, F. Cek Plagiat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat dalam Keselamatan Pasien Di Unit Rawat Inap RSUD Penembahan Senopati.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142-152.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hayati, I., & Fitri, S. (2018). *Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan. Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Herliani, I., & Sidabutar, S. (2023). *Pengaruh Burnout, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Aekkanopan di Era Pandemi Covid-19 Tahun 2022. Jurkessutra: Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, 11(1).

- Ibrahim, I. D. K. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). Target: Jurnal Manajemen Bisnis, 1(2), 67-78.*
- Kusuma, B. H. (2016). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial: Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Akuntansi, 8(2), 203-213.*
- Lestari, C. I. (2021). *Pengaruh Jenjang Karier Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank NTB Syariah, Cabang Pejanggik. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 9(2).*
- Lestari, D. A. (2015). *The Effect of Transformational and Transactional Leadership and Organizational Culture in Determining Employee's Job Satisfaction (Study at Ngadirejo Sugar Company, Kras-kediri, East Java)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Maharani, I., & Handayani, A. (2019). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Ocb) pada Karyawan PT. Telkom. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi, 1, 1-8.*
- Maisyaroh, S., & Kholisna, T. (2024). *Pengaruh Academic Burnout Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi, 4(1), 001-014.*
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahruddin, H. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai intervening pada kantor pos indonesia cabang makassar. Niagawan, 9(2), 94-101.*
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual review of psychology, 52(1), 397-422.*
- Miyanti, S. D. (2019). *Pengaruh Shift Kerja dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 7(1), 22-28.*
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics, 1(1), 43-53.*
- Nurhidayah, R. Pengaruh beban kerja dan trait kepribadian terhadap burnout pada tenaga kesehatan masa pandemi covid-19 (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 5(003).*
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). *Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 365-373.*
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, 10(1).*
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021, September). *The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance.* In 3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020) (pp. 74-79). Atlantis Press.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2010). *Metode Penulisan Kuantitatif.*

- Purnami, A. S. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Intepersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 155-155.
- Putra, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 40-47.
- Putri, P., & Sentosa, E. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 37-46.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Astuti, E. S. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(3), 840-851.
- Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). *Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana*. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162-172.
- Safitri, F. S. D., & Frianto, A. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya*. *Journal of Business and Innovation Managemen*, 4(1), 1-13.
- Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., & Adhikara, M. F. A. (2021). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Kanker*. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 6(2), 68-76.
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto*. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 607-612.
- Septianna, A. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2), 302-324.
- Septiani, Y., & Triariani, M. (2022). *Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Mahasiswa PGSD Universitas Kuningan the effect of burnout on the productivity of pgsd students at the university of kuningan*.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu*. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 114-122.
- Serang, S. (2021). *Effect Of Transformational Leadership Style, Transactional Leadership, And Organizational Culture on Employee Performance at PT. Wajo Partner Materials in Makassar*. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 186-213.
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). *The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables*. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Sugiyono, S., Nuryanto, A., & Mulyatiningsih, E. (2011). Dampak Penerapan SMM ISO 9001: 2000 Terhadap Kualitas Layanan Akademik Dan Lulusan FT UNY. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 20(2).

- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2015). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan outsourcing RRI Mataram* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Adminsitras Bisnis*, 7(1).
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020, December). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 628-635).
- Syabani, R., & Huda, N. (2019). *Analisa beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai efek mediasi burnout*. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 4(2), 126-147.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1-13.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*. *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). *Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana*. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.
- Winoto, T. Y., & Putra, I. G. S. (2022). *Motivasi Pembelajaran Online di Era New Normal*. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3549-3554.
- Pratiwi, K. (2022). *Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi Dan Social Support Terhadap Burnout Akademik Pada Mahasiswa Dalam Perkuliahan Online Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Mahasiswa STIE Indonesia Jakarta)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). *Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Yani, M., Saleh, A. R., Yuniarsih, N., Sunandar, D., Rohmalia, Y., Hubeis, M., & Ramly, A. T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan*. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 1(2).
- Yeni, Y., & Niswati, I. (2017). *Pengaruh burnout terhadap motivasi berprestasi dalam bekerja pada sales*. *Psibernetika*, 5(2).
- Yuhadi, A. L. P. (2016). *Pengaruh burnout terhadap kinerja (Studi Terhadap Perawat RSUD Kabupaten Sumedang)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). *Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia*. *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 1(4), 299-305.
- Zaid, W. M. A. B. (2019). *The impact of job burnout on the performance of staff member at King Abdul-Aziz University*. *International journal of business and social science*, 10(4), 126-136.