

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP BURNOUT PERAWAT DI RUMAH SAKIT X TAHUN 2025

Elvira Hayati¹, Mursalini², Nova Sri Rejeki Damanik³, Cindy Alesia⁴

¹ Institut Kesehatan Bina Husada Serang

² Institut Kesehatan Bina Husada Serang

Correspondence: elvirahayatiunhaj@gmail.com

Article Info

Article history:

Diterima November 12th, 2025

Direvisi Desember 20th, 2025

Diterima Januari 30th, 2026

Keyword:

Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Burnout; Perawat; Rumah Sakit

ABSTRACT (10 PT)

Perawat di rumah sakit memiliki wewenang dalam memberikan asuhan keperawatan, penyuluhan dan konseling, pengelola pelayanan keperawatan. Prevalensi perawat yang bekerja di rumah sakit besar di Brasil Selatan yang mengalami *burnout* sebanyak 35,7% dari 151 responden dan 84,2% perawat di Ruang Rawat inap mengalami kejenuhan kerja. Metode yang digunakan adalah *explanatory* research dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi perawat di Rumah Sakit X sebanyak 39 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Koefisien regresi *Adjusted R Square* sebesar 0.855, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dalam menjelaskan *Burnout* perawat (Y) sebesar 75.5% dan sisanya 24.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan. Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.855 maka kemampuan variabel independen relatif kuat. Diharapkan pihak rumah sakit untuk meningkatkan motivasi perawat agar terciptanya kenyamanan saat bekerja.



© 2025 The Authors. Published by Open Jurnal Indonesia (OJI)/Institut Kesehatan Bina Husada Serang. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

INTRODUCTION

Rumah Sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang memiliki berbagai sumber daya manusia mulai dari dokter, bidan, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, analis dan lain sebagainya. Perawat memiliki peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Perawat sering dihadapkan dalam usaha penyelamatan kelangsungan hidup dan nyawa seseorang, serta harus bertindak cepat dan tepat meskipun dalam keadaan yang darurat (Tawale et al., 2017)

Rumah Sakit memiliki tujuan untuk menciptakan pelayanan yang optimal. Dimana tujuan itu harus di bentuk dengan tujuan organisasi yang kuat, dimana dalam setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya yang dibutuhkan adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Dari seluruh sumber daya yang ada yang terpenting adalah sumber daya manusia (Husaeni & Wiratno, 2020)

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Sabrina et al., 2022)

Perawat di rumah sakit memiliki wewenang dalam memberikan asuhan keperawatan, penyuluhan dan konseling, pengelola pelayanan keperawatan. Dalam menjalankan tugas perawat di haruskan untuk melakukan anamnesis, menetapkan diagnosa, tindakan, evaluasi, rujukan, serta memberikan tindakan kegawat daruratan. Perawat memiliki tanggung jawab yang besar karena tugas yang dijalani berhubungan dengan nyawa pasien, tingkat keparahan yang tidak dapat di prediksi, jumlah pasien yang tidak dapat di estimasi jumlahnya. Kegiatan ini dilakukan berulang dapat menyebabkan burnout perawat (Nando & Putra, 2025)

Saat ini perawat dituntut harus dapat melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan sempurna, agar suatu organisasi dapat menajlankan visi dan misinya dengan baik. Namun seringkali banyak pegawai

yang tidak dapat memahami jalan dan arahan pemimpinnya yang di nilai tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga pekerja akan mengalami *burnout* (Amalia & Nugroho, 2024)

Burnout merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan baik secara fisik maupun psikis. Kelelahan ini dapat menimbulkan masalah dalam kehidupan sehari – hari, dan apabila perawat mengalami *burnout* berkepanjangan maka akan terjadi stress pada jangka waktu yang cukup lama, sehingga akan mempengaruhi emosi seseorang (Rantung, 2024)

Prevalensi perawat yang bekerja di rumah sakit besar di Brasil Selatan yang mengalami *burnout* sebanyak 35,7% dari 151 responden dan 84,2% perawat di Ruang Rawat inap mengalami kejenuhan kerja. Dengan gejala malas saat bekerja, kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan, sulit berkomunikasi dan merasa lelah sepanjang hari (Afni & Rahman, 2024)

Berdasarkan Profil Rumah Sakit X didapatkan hasil data SDM di Rumah Sakit X didapatkan bahwa mayoritas usia perawat yang bekerja adalah < 35 tahun sebanyak 12 Orang (30.8%) dan minoritas usia > 35 tahun sebanyak 27 orang (69.2%). Perawat yang bertugas di Rumah Sakit X memiliki tanggung jawab dan tuntutan dalam melakukan tindakan dan menangani berbagai macam kasus dan penyakit yang ada di ruangan poli, rawat inap, peninatology, operasi dan IGD. Berdasarkan Profil Rumah Sakit X jumlah perawat di Rumah Sakit X sebanyak 39 orang dari seluruh ruangan yang memerlukan perawat dengan pembagian shift kerja menjadi 3 shift yaitu shift pagi, siang dan malam. Jumlah pasien terbanyak adalah pasien di ruang instalasi gawat darurat perbulan rata - rata sebanyak 892 pengunjung sehingga jumlah pasien instalasi gawat darurat per hari kurang lebih 43 orang. Dengan jumlah perawat sebanyak 2 orang dan dibagi menjadi 3 shift kerja maka dalam sehari perawat harus dapat melayani pasien 1 perawat : 15 pasien, hal ini tidak sesuai dengan keadaan yang optimal, sesuai peraturan perbandingan jumlah perawat dan pasien yang efektif yaitu 1:4, sehingga dalam hal ini petugas Kesehatan memiliki beban kerja yang berlebih yang dapat menyebabkan *burnout*. Perawat yang bertugas terbagi menjadi 3 shift kerja yaitu shift pagi, siang dan malam yang secara normal yaitu 8 jam kerja, tetapi karena jumlah perawat yang di Rumah Sakit X tidak mencukupi maka setiap perawat memiliki jadwal kerja double shift misalnya shift (pagi dan siang) atau (siang dan malam) hal ini membuat jam kerja setiap perawat > 8 jam kerja. Rumah Sakit X kurang memberikan motivasi kerja kepada perawatnya, sehingga banyak perawat yang merasa jenuh dan tidak cocok dengan gaya kepemimpinan yang ada.

RESEARCH METHODS

Metode yang digunakan adalah *explanatory* research dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi perawat di Rumah Sakit X sebanyak 39 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan jawaban menggunakan skala *Likert* dengan 10 pertanyaan motivasi kerja, 7 pertanyaan gaya kepemimpinan dan 8 pertanyaan *burnout*. Analisis yang digunakan menggunakan *regresi linier*.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil penelitian ini ingin melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit X Tahun 2025.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	18	46.1
2	Perempuan	21	53.9
Total		39	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 39 perawat, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (53.9%) dan minoritas berjenis kelamin laki - laki 18 orang (46.1%)

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	< 1 Tahun	9	23
2	1 – 3 Tahun	18	46.1
3	>3 Tahun	12	30.9
Total		39	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 39 perawat, mayoritas memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 18 orang (46.1%) dan minoritas memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 9 orang (23%)

Tabel 3 Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.918	5.977		3.712	0.011
Gaya Kepemimpinan	0.225	0.204	0.170	1.106	0.030
Motivasi Kerja	1.341	0.144	0.847	8.280	0.000

Burnout perawat (Y) berdasarkan hasil regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta *Burnout* perawat (Y) sebesar 17.918 bernilai positif. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen. Oleh karena itu nilai konstanta 17.918 memiliki makna apabila variabel Gaya Kepemimpinan adalah nol maka terjadi peningkatan *burnout* perawat senilai 17.918. Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.341. nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* perawat (Y). berdasarkan teori semakin tinggi gaya kepemimpinan (X1) maka semakin tinggi kejadian *burnout*. Angka koefisien regresi 1.341 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1%, maka terjadi peningkatan *burnout* sebesar 1.341 % dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	0,878	0,855	4.851

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, *Burnout*

Koefisien regresi *Adjusted R Square* sebesar 0.855, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dalam menjelaskan *Burnout* perawat (Y) sebesar 75.5% dan sisanya 24.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan. Nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.855 maka kemampuan variabel independen relatif kuat. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependennya memiliki nilai mendekati nilai 1.

DISCUSSION

Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kejadian *burnout* pada perawat di Rumah Sakit X. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan *burnout* pada perawat. Dari hasil penelitian pihak manajemen Rumah Sakit perlu meningkatkan pengembangan karir agar motivasi bekerja perawat meningkat meskipun beban kerja tinggi, adanya penilaian kinerja individu sebagai bentuk penilaian pencapaian prestasi dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian (Jeikawati et al., 2023) yang telah dilakukan *Burnout* pada perawat dapat diatasi dengan gaya kepemimpinan yang terus memotivasi kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini terbukti memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja individu, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Oleh karena itu,

gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam menurunkan tingkat *burnout* perawat dibandingkan dengan kepemimpinan otoriter

Menurut Husaeni & Wiratno (2020) Kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam menurunkan *burnout* pada perawat dibandingkan dengan kepemimpinan otoriter. Perawat yang diperlakukan dengan baik oleh pemimpinnya, meskipun menghadapi beban dan tuntutan kerja yang tinggi, cenderung memiliki risiko *burnout* yang lebih rendah. Hal ini terjadi karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu prestasi, dan perasaan pencapaian ini menimbulkan kepuasan. Rasa senang dari pencapaian inilah yang membantu mencegah terjadinya *burnout*

Menurut Aulia & Rita (2021) Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka, yang berdampak positif bagi organisasi. Model kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan terbaik karena mampu mengurangi tekanan pada anggota, sehingga membantu meminimalkan risiko *burnout*

Dalam penelitian Siswanto et al., (2025) menunjukkan kepemimpinan transformasional meningkatkan skor kepemimpinan kepala ruang di kelompok intervensi dari 62,1 menjadi 92,2 sementara kelompok kontrol tidak mengalami perubahan. Kepemimpinan transformasional juga menurunkan tingkat *burnout* perawat, terutama pada “emotional exhaustion”, yang menurun 9,12 poin. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif mengurangi *burnout* dibandingkan kepemimpinan transaksional. Di kelompok kontrol, tingkat *burnout* tetap sama, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional penting dalam mengurangi *burnout*.

Motivasi adalah sebuah proses yang membantu individu untuk bertindak atau memilih untuk tidak bertindak. Motivasi juga memiliki arti sebagai elemen yang membedakan antara kapasitas seseorang dalam melakukan sesuatu, dimana lebih menekankan pada sisi keinginan. Secara umum, motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar yang membuat individu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang memengaruhi individu atau kelompok agar mau melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan (Alieviandy et al., 2024)

Dari hasil temuan dalam studi yang dilakukan oleh (Tawale et al., 2017)) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah *burnout* yang dialami, begitu pula sebaliknya. Teori ini menekankan pentingnya aspek-aspek tersebut dalam mendorong motivasi intrinsik, mendukung proses perkembangan personal, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang.

CONCLUSION

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap *burnout* pada perawat di Rumah Sakit X.

REFERENCES

- Afni, Y., & Rahman, A. (2024). *Burnout Syndrome pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat Instalasi Gawat Darurat (IGD) bagi pasien yang menderita sakit ataupun cedera yang mengancam Perawat merupakan tenaga kerja IGD yang dengan pasien (Permenkes , 2018) . Perawat rentan mengalami ke. 01(01), 39–45.*
- Alieviandy, N. S. et al. (2024). *Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja. 2(7), 405–418.*
- Amalia, K. P., & Nugroho, S. H. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Turnover Intention di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Ananda Bekasi. 17(2).*
- 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. *Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, 4(2), 492–501.*
<https://jurnal.politasumbar.ac.id/index.php/jl/article/view/106>
- Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto). *Ratio: Reviu Akuntansi*

- Kontemporer Indonesia*, 1(1), 67–84. <https://doi.org/10.30595/ratio.v1i1.7858>
- Jeikawati et al. (2023). Analisis hubungan lama jam kerja dengan burnout pada Perawat RSUD Palangka Raya selama pandemi covid-19. *Jurnal Kedokteran Universitas Palangka Raya*, 11(1), 25–35. <https://doi.org/10.37304/jkupr.v11i1.8598>
- Nando, F., & Putra, M. A. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima*.
- Rantung, G. A. J. (2024). *Memahami Stres Perawat Gawat Darurat dan Peran Kompetensi, Motivasi, Serta Strategi Koping*. Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama). https://www.google.co.id/books/edition/Memahami_Stres_Perawat_Gawat_Darurat_dan/zykrEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=burnout+perawat&pg=PA35&printsec=frontcover
- Sabrina, A. et al. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *Jurnal Sehat Masada*, 16(2), 315–323. <https://doi.org/10.38037/jsm.v16i2.364>
- Siswanto, H. et al. (2025). *Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Rumah Sakit Umum Daerah Masohi Lebih lanjut*, (Rita et al ., 2024) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Pengayoman Cipinang Jakarta Timur menegaskan bahwa kepemimpinan transformasion. 11(September), 45–61.
- Tawale, E. N. et al. (2017). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua. *INSAN Media Psikologi*, 13(2), 74–84.