



Original Research

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Burnout Syndrome dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bajawa

(Relationship with Leadership Style Burnout Syndrome and Nursing Performance in patients of RSUD Bajawa)

Maximus Bertolomeus Due*, Nursalam Nursalam, and Andri Setiya Wahyudi

Faculty of Nursing, Universitas Airlangga, East Java, Indonesia

RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Februari, 7 2020
Disetujui: Juni, 29 2020

KATA KUNCI

gaya kepemimpinan; burnout syndrome; kinerja perawat

KONTAK PENULIS

Maximus Bertolomeus Due
duebertho@gmail.com
Faculty of Nursing, Universitas Airlangga, East Java, Indonesia

ABSTRAK

Pendahuluan: Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri pola perilaku dan strategi yang sering digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan burnout syndrome dan kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dengan burnout syndrome dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bajawa.

Metode: Desain penelitian ini adalah cross – sectional. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 113 dan di dapat sampel sebanyak 104 responden dengan total sampling. Variabel independen adalah gaya kepemimpinan. Variabel dependen adalah burnout syndrome dan kinerja perawat. Instrumen menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Spearman's Rho.

Hasil: Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kelelahan emosional ($p = 0,000$), gaya kepemimpinan dengan depersonalisasi ($p = 0,000$), gaya kepemimpinan dengan penurunan prestasi diri ($p = 0,000$) gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat ($p = 0,002$).

Kesimpulan: Penerapan gaya kepemimpinan yang positif akan menekan angka kejadian burnout syndrome dan meningkatkan kinerja perawat. Sehingga pemimpin perawat perlu dilengkapi dengan keterampilan kepemimpinan yang efektif.

Kutip sebagai:

Due, M. B., Nursalam, N., Wahyudi, A. S. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Burnout Syndrome dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bajawa. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 8-14. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.17800

ARTICLE HISTORY

Received: February, 7 2020
Accepted: June, 29 2020

KEYWORDS

leadership style; burnout syndrome; and nurse performance

CORRESPONDING AUTHOR

ABSTRACT

Introduction: Leadership Style was a set of behavioral patterns and strategies that were often used by leaders to influence subordinates to achieve organizational goals. The leadership style was closely related to burnout syndrome and nurse performance. The purpose of this study was to determine the relationship of leadership style with burnout syndrome and the performance of nurses in the inpatient room of Bajawa District Hospital.

Method: The design of this study was cross-sectional. The population in this study was 113 and a sample of 104 respondents was obtained with total sampling. The independent variable was the leadership style. The dependent variable is burnout syndrome and nurse

Maximus Bertolomeus Due
duebertho@gmail.com
 Faculty of Nursing, Universitas
 Airlangga, East Java, Indonesia

performance. The instrument uses a questionnaire. Data were analyzed with Spearman's Rho.

Results: There was a relationship between leadership style with emotional exhaustion ($p = 0,000$), leadership style with depersonalization ($p = 0,000$), leadership style with decreased self-achievement ($p = 0,000$) leadership style with nurse performance ($p = 0.002$).

Conclusion: The application of a positive leadership style will reduce the incidence of burnout syndrome and improve nurse performance. So that nurse leaders need to be equipped with effective leadership skills.

Cite this as:

Due, M. B., Nursalam, N., Wahyudi, A. S. (2020). Relationship with Leadership Style Burnout Syndrome and Nursing Performance in patients of RSUD Bajawa. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 8-14. doi.org/10.20473/fmnoj.v2i2.17800

1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) dapat dimaknai sebagai cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Tinambunan & Tampubolon, 2018). Studi yang dilakukan oleh Saleh et al., (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Selain berdampak pada kinerja, gaya kepemimpinan, motivasi perawat serta beban kerja yang tinggi berdampak juga pada *burnout* yang tinggi dan kinerja perawat sehingga menjadi permasalahan dilayanan keperawatan (Trihastuti, Nursalam, & Qur'aniati, 2018). *Burnout* yang muncul pada perawat harus menjadi perhatian serius dari pemimpin organisasi karena akan berdampak pada kinerja perawat yang tentu sangat erat kaitannya dengan mutu pelayanan keperawatan pada pasien (Manuho, Warouw, & Hamel, 2015).

Studi pendahuluan di salah satu ruang rawat inap RSUD Bajawa Nusa Tenggara Timur melalui wawancara dengan perawat pelaksana menunjukkan bahwa kepala ruangan kurang memberikan pengarahan, membimbing dan melakukan pengawasan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Dari hasil wawancara, 50% perawat menunjukkan perilaku tidak berkonsentrasi saat bekerja, sering terlambat, tidak masuk dan ijin dengan berbagai alasan seperti sakit dan urusan keluarga sedangkan 25% perawat sering berkomentar dengan pimpinan (kepala ruangan). Perilaku perawat ini, tentunya berdampak pada

kinerja perawat. Kinerja perawat tersebut dilihat dari dokumentasi Asuhan Keperawatan (AsKep) yang tidak lengkap. Hasil wawancara dengan seorang kepala ruangan mengatakan catatan asuhan keperawatan sering tidak diisi dengan lengkap oleh perawat.

Pemimpin memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dengan mencegah pengalaman dan perilaku interpersonal yang negatif (Spence Laschinger & Fida, 2014). Studi yang dilakukan di sebuah Rumah Sakit di Medan menunjukkan gaya kepemimpinan yang paling rendah menyebabkan stres psikologis pada perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan yang paling tinggi menyebabkan stres psikologis gaya kepemimpinan otokratik. Studi ini membuktikan gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh yang kuat terhadap stres psikologis perawat pelaksana. Bila gaya kepemimpinan yang tidak efektif terus-menerus diterapkan oleh kepala ruangan, maka stres kerja perawat pelaksana akan menetap dan berkembang menjadi *burnout* (Tinambunan & Tampubolon, 2018). Kepemimpinan positif dapat melindungi karyawan dari kejenuhan sehingga dapat berdampak pada tingkat *burnout syndrome* perawat (Spence Laschinger & Fida, 2014).

Studi yang dilakukan (M Ramdan & Nursan Fadly, 2017) di sebuah Rumah Sakit di Indonesia menunjukkan 56 % perawat mengalami *burnout* dan menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kejadian *burnout*. Studi yang dilakukan di Rumah Sakit di Kalimantan Barat menunjukkan 82,8% perawat burnout rendah dan 17,2% burnout sedang dan variable yang paling dominan berhubungan dengan kejadian burnout adalah beban kerja dan keadaan ini berdampak pada kinerja perawat (Eliyana, 2018). Kinerja perawat berhubungan dengan pemberian asuhan

keperawatan (Maria, Sumarauw, & Onseng Stevany Lidya, 2015). Studi yang dilakukan oleh (Andarini, 2018) di satu Rumah Sakit di Jawa Timur menunjukkan faktor organisasi dan lingkungan kerja sangat berhubungan dengan *burnout syndrome* dan kinerja perawat. Kinerja perawat adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh para pasien, apabila kinerja buruk maka menyebabkan penurunan mutu pelayanan (Melisa, 2014). Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Ayu & Adnyani, 2017).

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan lingkungan kerja dan tingkat stress atau kejenuhan kerja (*burnout*) (Ayu & Adnyani, 2017). Rendahnya kinerja perawat dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Salah satu faktor pemicu *burnout syndrome* pada perawat adalah faktor lingkungan kerja dan organisasi yang sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Penelitian-penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan lebih banyak dihubungkan dengan stress kerja perawat atau beban kerja dengan *burnout syndrome*. Penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan burnout sindrom masih jarang dilakukan. Penelitian yang dilakukan (Andarini, 2018) hanya menekankan pada faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja dan burnout tapi belum spesifik tentang gaya kepemimpinan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap *burnout syndrome* dan kinerja perawat.

2. METODE

1.1 Desain Penelitian

Rancangan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional melalui pendekatan *cross sectional*.

1.2 Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di RSUD Bajawa yang terdiri dari 8 ruangan meliputi IGD, ICU, NICU, OK, Bogenvil, Anggrek, Mawar dan Melati sebanyak 113 perawat. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh bagian ruangan perawatan sebanyak 104 perawat.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan *cluster sampling* yaitu pengelompokan sampel berdasarkan ruangan masing – masing.

1.3 Variabel Penelitian

variabel independen pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu *burnout syndrome* dan kinerja perawat.

1.4 Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuesioner, Kuesioner Gaya Kepemimpinan (Nursalam 2017) telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 10 responden dan didapatkan hasil *alpha cronbach* 0,839. Kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Maslach and Leiter 2007) versi Bahasa Indonesia telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 10 responden dan didapatkan hasil *alpha cronbach* 0,967. Kuesioner pelaksanaan standar asuhan keperawatan (Nursalam 2018). telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada 10 responden dan didapatkan hasil *alpha cronbach* 0,988.

1.5 Prosedur

Peneliti melakukan sampling dengan cara memilih sampel diantara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana ruangan (IGD, ICU, NICU, OK, Bogenvil, Anggrek, Mawar dan Melati pada RSUD Bajawa), masa kerja minimal 1 tahun, dan pendidikan minimal D3 keperawatan. Adapun kriteria eksklusi adalah perawat yang sakit atau cuti selama proses pengambilan data. Sampel diambil dengan *probability sampling* yaitu *cluster sampling*. *Informed consent* diberikan kepada responden sebagai tanda bersedianya responden untuk mengikuti penelitian. Peneliti melibatkan tim peneliti yaitu kepala ruangan sebanyak 8 orang untuk membantu dalam pengambilan data penelitian. Kepala ruangan yang bersedia menjadi tim peneliti mendapatkan penjelasan terkait teknis penelitian. Peneliti menjelaskan cara pengisian kuesioner kepada responden sebelum responden mengisi kuesioner. Peneliti mengecek kebenaran dan kelengkapan pengisian kuesioner sebelum dikumpulkan ke peneliti.

1.6 Analisis

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menggunakan distribusi frekuensi untuk menggambarkan gaya kepemimpinan, *burnout syndrome* dan kinerja perawat. Analisis inferensial menggunakan analisis *Spearman's Rho* dengan derajat kepercayaan

(*confidence interval*) sebesar 95% CI, alpha (α) = 5%.

1.7 Ethical Clearance

Peneliti telah mendapatkan sertifikat kelaikan etik dari Komite Etik Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga dengan no. 1800 – KEPK.

3. HASIL

Sebagian besar usia responden antara 26 – 35 tahun sebanyak (62,5%), dengan mayoritas jenis kelamin perempuan sebanyak 94 orang (90,4%). Sebagian besar tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu D3 Keperawatan 64 orang (61,5%), dengan masa kerja responden pada rentan 1-10 tahun sebanyak 73 orang (70,2%), mayoritas jenis tenaga responden PNS sebanyak 82 orang (78,8%), status pernikahan responden di ruang rawat inap pada umumnya sudah menikah sebanyak 92 orang (88,5%).

Distribusi kategori responden berdasarkan variabel gaya kepemimpinan, *burnout syndrome* dan kinerja perawat, menunjukkan bahwa sebagian besar persepsi responden tentang gaya kepemimpinan dalam kategori demokratis yaitu sebanyak 78 orang (75,0 %). Hampir setengah responden menunjukkan *burnout syndrome* sedang yaitu 47 orang (45,2 %), sebagian besar responden menunjukkan kinerja baik yaitu sebanyak 54 orang (51,9 %).

Berdasarkan tabel 3 diketahui sebanyak 104 responden dengan kategori gaya kepemimpinan demokratis mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 45 orang (43,3%). Berdasarkan uji statistik menggunakan *Spearmen Rho* diketahui (p value 0,000 < 0,05) yang artinya gaya kepemimpinan demokratis berhubungan dengan *burnout syndrome* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Bajawa. Hasil uji statistik juga diketahui (r = - 0,567) artinya koefisien korelasi negatif yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel berbanding terbalik dengan nilai tingkat korelasi kuat.

Tabel 4 diketahui sebanyak 104 responden dengan kategori gaya kepemimpinan demokratis menunjukan kinerja perawat baik sebanyak 54 orang (51,9%). Berdasarkan uji statistik menggunakan *Spearmen Rho* diketahui (p value 0,002 < 0,05) yang artinya gaya kepemimpinan demokratis berhubungan dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Bajawa. Hasil uji statistik juga diketahui (r = -0,294) artinya koefisien korelasi negatif yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel berbanding terbalik dengan nilai tingkat korelasi cukup.

4. PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis gaya kepemimpinan dengan *burnout syndrome* dan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja

Tabel 1. Karakteristik responden perawat berdasarkan data demografi

Variabel	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Usia		
17-25 tahun	2	1,9
26-35 tahun	65	62,5
36-45 tahun	35	33,7
56-65 tahun	2	1,9
Total	104	100,0
Jenis kelamin		
Laki-laki	10	9,6
Perempuan	94	90,4
Total	104	100,0
Pendidikan		
D3	64	61,5
D4	11	10,6
S1 Ners	29	27,9
Total	104	100,0
Masa kerja		
1-10 tahun	73	70,2
11-20 tahun	31	29,8
Total	104	100,0
Jenis tenaga		
PNS	82	78,8
Kontrak	22	21,2
Total	104	100,0
Status pernikahan		
Sudah menikah	92	88,5
Belum menikah	12	11,5
Total	104	100,0

Tabel 2 Distribusi hasil kategori gaya kepemimpinan, *burnout syndrome* dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bajawa

Variabel	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Gaya kepemimpinan		
Otoriter	8	7,7
Demokratis	78	75,0
Partisipatif	16	15,4
Bebas tindak	2	1,9
Total	104	100,0
<i>Burnout syndrome</i>		
Rendah	45	43,3
Sedang	47	45,2
Tinggi	12	11,5
Total	104	100,0
Kinerja perawat		
Kurang	31	29,8
Cukup	19	18,3
Baik	54	51,9
Total	104	100,0

perawat. Hasil penelitian membuktikan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan *burnout syndrome* dan ada hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Data pada distribusi penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan dalam kategori demokratis yang menimbulkan *burnout syndrome* sedang. Adanya hubungan negatif gaya kepemimpinan terhadap *burnout syndrome* menunjukkan bahwa

Tabel 3 Analisis hubungan gaya kepemimpinan dengan burnout syndrome di ruang rawat inap RSUD Bajawa

Gaya Kepemimpinan	Burnout Syndrome						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Otoriter	0	0,0	0	0,0	8	7,7	8	7,7
Demokratis	31	29,8	45	43,3	2	1,9	78	75,0
Partisipatif	13	12,5	2	1,9	1	1,0	16	15,4
Bebas tindak	1	1,0	0	0,0	1	1,0	2	1,9
Total	45	43,3	47	45,2	12	11,5	104	100
Spearman's Rho	p: 0,000				r: -0,567			

Tabel 4 Analisis hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bajawa

Gaya Kepemimpinan	Kinerja Perawat						Total	
	Kurang		Cukup		Baik		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Otoriter	8	7,7	0	0	0	0	8	7,7
Demokratis	5	4,8	19	18,3	54	51,9	78	75,0
Partisipatif	16	15,4	0	0	0	0	16	15,4
Bebas tindak	2	1,9	0	0	0	0	2	1,9
Total	31	29,8	19	18,3	54	51,9	104	100
Spearman's Rho	p: 0,002				r: -0,294			

ketika gaya kepemimpinan semakin tidak demokratis maka *burnout syndrome* akan semakin tinggi, kalau semakin demokratis maka *burnout syndrome* rendah, apabila rumah sakit umum daerah Bajawa ingin menurunkan *burnout syndrome* perawat pelaksana di ruang rawat inap maka sangat penting dalam memperhatikan gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan oleh kepala ruangan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis akan menghargai sifat dan kemampuan setiap staf, mendorong ide dari staf dan memberi informasi seluas-luasnya kepada staf (Gillies, 1996 dalam Nursalam, 2016). Gaya kepemimpinan demokratis memberikan dukungan sosial dari atasan yang cukup kepada perawat sehingga berdampak positif terhadap tingkat *burnout* perawat (Ayu & Adnyani, 2017).

Studi juga menunjukkan kelompok usia terbanyak adalah pada usia dewasa muda dengan tingkat *burnout syndrome* sedang. Faktor usia berhubungan dengan kejadian *burnout* pada usia dewasa muda. Data yang diperoleh pada variabel karakteristik responden sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Hubungan ditemukan antara usia dan kelelahan, menunjukkan bahwa orang yang lebih muda memiliki lebih sedikit pengalaman kerja, dan karena itu, lebih sedikit strategi untuk mengatasi stres kerja dalam pengaturan perawatan kesehatan (Cañadas-De la Fuente et al., 2015; Molero Jurado, Pérez-Fuentes, Gázquez Linares, Simón Márquez, & Martos Martínez, 2018).

Lama kerja responden terbanyak pada rentang satu sampai sepuluh tahun. Studi menunjukkan semakin lama seseorang bekerja akan berisiko

terjadinya *burnout* Maslach & Leiter (2007). Berdasarkan jenis kelamin, wanita lebih cenderung mengalami *burnout syndrome* daripada laki-laki. Data menunjukkan responden terbanyak adalah wanita dengan tingkat *burnout syndrome* sedang. Wanita cenderung mengalami level *burnout* lebih tinggi dari seorang laki-laki. Keadaan ini dihubungkan dengan kelelahan emosional yang sering dialami oleh wanita (Maslach, C., & Leiter, 2016). Dukungan gaya kepemimpinan demokratis dari atasan kepada perawat pelaksana akan mengurangi kelelahan emosional dan depersonalisasi serta meningkatkan prestasi diri selama bekerja, dengan demikian akan menurunkan terjadinya *burnout syndrome* pada perawat.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat. Data distribusi menunjukkan bahwa sebagian besar gaya kepemimpinan kategori demokratis menunjukkan kinerja perawat kategori baik. Adanya hubungan negatif gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat menunjukkan bahwa ketika gaya kepemimpinan semakin tidak demokratis maka kinerja perawat akan semakin kurang. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah gaya kepemimpinan (Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly JR, James H., 1997 dalam Nursalam, 2017).

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis selalu menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh staf serta selalu melibatkan staf dalam pengambilan keputusan jika ada masalah (Yulianto, Purwanto, & Firmansyah, 2018). Studi yang dilakukan Yulianto (2018) juga menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis berhubungan dengan kinerja perawat.

Staf perawat yang mendapat dukungan dari atasan akan meningkatkan kinerja karyawan (Yulianto et al., 2018). Kinerja seorang berperan

penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap orang merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Ayu & Adnyani, 2017).

Peneliti berpendapat gaya kepemimpinan demokratis terus dipertahankan agar kinerja perawat pelaksana tetap berada dalam kategori baik. Kepala ruangan rawat inap RSUD Bajawa yang selalu menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh staf serta selalu melibatkan staf dalam pengambilan keputusan jika ada masalah, adanya bimbingan dan supervisi yang baik dari kepala ruangan kepada perawat pelaksana serta selalu menanyakan permasalahan serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan asuhan keperawatan agar dapat mencari solusi dari permasalahan tersebut, gaya kepemimpinan demokratis tetap dipertahankan karena telah mampu meningkatkan kinerja perawat dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas secara bertanggungjawab di buktikan dengan kelengkapan dokumentasi keperawatan dan penerapan standar *patient safety*.

5. KESIMPULAN

Kepala ruangan dengan gaya kepemimpinan demokratis dipersepsikan oleh perawat mengurangi burnout syndrome. Gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan kinerja perawat. Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dapat dilakukan dengan penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya kepemimpinan demokratis.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abualrub, R. F., and M. A. Nasrallah. 2017. "Leadership Behaviours, Organizational Culture and Intention to Stay amongst Jordanian Nurses." *International Nursing Review* 64(4): 520-27.
- Al-Yami, M, Galdas P, and Watson R. 2018. "Leadership Style and Organisational Commitment among Nursing Staff in Saudi Arabia." *Journal of Nursing Management* 26(5): 531-39.
- Andarini, E. 2018. *Tesis: Analisis Faktor Penyebab Burn Out Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Ayu, I G, dan Dewi, A. 2017. "pengaruh dukungan sosial dan burnout terhadap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia." 6(5): 2474-2500.
- Cañadas D.F.G, Vargas.C, Luis.S.C, Garcia.I, Gustavo.R.C, Fuente.E.I.D. 2015. "Risk Factors and Prevalence of Burnout Syndrome in the Nursing Profession." *International Journal of Nursing Studies* 52(1): 240-49.
- Chisengantambu, Christine, Guy M. Robinson, and Nina Evans. 2018. "Nurse Managers and the Sandwich Support Model." *Journal of Nursing Management* 26(2): 192-99.
- Eliyana, E. 2018. "Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan BaratTahun 2015." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia* 2(3): 172-82.
- Hidayat, AA. 2010. *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Heath Books.
- Lamasan, John Ian L, and Ryan Michael Flores Oducado. 2018. "A Qualitative Description of Millennial Nurse Administrators' Perspectives on Leadership and Their Practice Environment." *Unpublished*.
- Laschinger, Heather K.S, and Roberta F. 2014. "A Time-Lagged Analysis of the Effect of Authentic Leadership on Workplace Bullying, Burnout, and Occupational Turnover Intentions." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23(5): 739-53.
- M Ramdan, Iwan, dan Oktavian Nursan Fadly. 2017. "Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa." *Jurnal Keperawatan Padjadjaran* v4(n2): 170-78.
- Madathil, Renee, Nicholas C. Heck, and Suldberg D. 2014. "Burnout in Psychiatric Nursing: Examining the Interplay of Autonomy, Leadership Style, and Depressive Symptoms." *Archives of Psychiatric Nursing* 28(3): 160-66.
- Manuho, Elisabeth, Warouw H, dan Hamel R. 2015. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado." *Jurnal Keperawatan* 3(2).
- Maslach, Christina, and Michael Leiter. 2007. "Burnout." In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, , 358-62.
- Ming A, Jin G, Shin Y A, and Roy P D. 2018. "Leadership Style of Nurse Managers as Perceived by Registered Nurses : A Cross-Sectional Survey."
- Molero J, Del Mar M. 2018. "Burnout Risk and Protection Factors in Certified Nursing Aides." *International journal of environmental research and public health* 15(6).
- Moslehpour, Massoud, Purevdulam A, Mou W, and Wong W K. 2018. "Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees." *Sustainability (Switzerland)* 11(1).
- Nursalam. 2014. "Manajemen Keperawatan Aplikasi Keperawatan Profesional Edisi 4." : 342. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2018. *5 Manajemen Keperawatan*. 5th ed. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2017. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2017b. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. 4th ed. Jakarta: Salemba Medika.

- Nursalam. 2018. "Development of an Empowerment Model for Burnout Syndrome and Quality of Nursing Work Life in Indonesia." *International Journal of Nursing Sciences* 5(4): 390-95.
- Pratiwi. A, Hidayat. A. A. A, dan Ratna. A. 2016. "Implementasi Sistem Manajemen Mutu Pelayanan Keperawatan Melalui Kepemimpinan Mutu Kepala Ruangan." *Ners* 11(Azwar): 1-6.
- Saleh U, Tom O, Hattan A, Rana A, Saad A and Declan P, 2018. "The Impact of Nurse Managers' Leadership Styles on Ward Staff." *British Journal of Nursing* 27(4): 197-203.
- Spence L, Heather K., and Roberta F. 2014. "New Nurses Burnout and Workplace Wellbeing: The Influence of Authentic Leadership and Psychological Capital." *Burnout Research* 1(1): 19-28.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&DNo*