



Systematic Literature Review : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat

Dina Selvia¹, Hani Siti Hasipa², Sri Ulan Anjani³, Riva Nurizkia⁴, Sari Oktavia Depyanti⁵, Heri Ridwan⁶, Iyos Sutresna⁷.

Program Studi Sarjana Keperawatan Kampus Daerah Sumedang
Universitas Pendidikan Indonesia

Abstrak

Received: 20 Mei 2025
Revised: 27 Mei 2025
Accepted: 01 Juni 2025

Burnout is a syndrome that is experienced by many health professionals, including nurses who work in high-pressure conditions. In Indonesia, the prevalence of burnout in nurses reached 27.7% and in Jakarta it was 27.3%. One of the factors that causes burnout is the lack of organizational support, especially from superiors. Effective leadership styles are needed to address this problem, one of which is transformational leadership styles. This style plays an important role in improving the motivation, emotional well-being, and performance of nurses. This study aims to evaluate the relationship between transformational leadership style and the incidence of burnout in nurses to understand whether leadership style can significantly reduce burnout in nurses. This study used the Systematic Literature Review (SLR) method with the PRISMA method to identify relevant studies related to the relationship between transformational leadership style and burnout in nurses. Of the 556 articles that have passed the selection stage, 5 articles are ready to be synthesized. After the analysis, the findings from five studies showed that transformational leadership styles had an impact on nurse fatigue levels. It has been shown that transformational leadership styles affect nurses' burnout levels, which in turn can increase their motivation to deliver health services.

Kata Kunci: *Nursing Burnout, Transformational Leadership Style*

(*) Corresponding Author: heriridwan@upi.edu

How to Cite: Selvia, D., Hasipa, H., Anjani, S., Nurizkia, R., Depyanti, S., Ridwan, H., & Sutresna, I. (2025). Systematic Literature Review : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 66-82. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12033>

PENDAHULUAN

Burnout adalah sindrom tiga dimensi yang sering dialami oleh tenaga profesional yang bekerja untuk publik, termasuk tenaga kesehatan seperti perawat (Handayani et al., 2023). Secara global, prevalensi perawat yang mengalami burnout mencapai 43%, sedangkan di Indonesia tercatat sebesar 27,7%, dan di Jakarta sebesar 27,3% (Indah et al., 2024). Istilah burnout merujuk pada kondisi di mana perawat mengalami kelelahan fisik, kelelahan psikologis atau mental, hingga stres berlebihan akibat tekanan pekerjaan (Rosdiana et al., 2022). Salah satu faktor penyebab burnout pada perawat adalah faktor organisasi, seperti kurangnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja serta tingginya tekanan dalam pekerjaan (Kurniasih & Astuti., 2023). Karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor organisasi yang dapat berkontribusi pada burnout, termasuk gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif merupakan salah satu faktor organisasi yang dapat menyebabkan burnout pada perawat. Oleh karena itu, diperlukan gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat menurunkan tingkat burnout dengan menciptakan interaksi positif dan perilaku yang baik, sehingga bawahan merasa lebih nyaman (Kurniasih & Astuti, 2023).

Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengatasi burnout di kalangan perawat adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini sangat sesuai untuk menghadapi perubahan, meningkatkan proaktivitas bawahan, serta membuat mereka merasa lebih dihargai dan terhubung secara emosional. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dukungan emosional yang lebih baik bagi perawat dan berdampak positif pada tingkat produktivitas mereka (Puspitasari et al., 2019). Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan ini penting untuk mengurangi burnout dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin berkolaborasi dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi yang menginspirasi, dan melaksanakan perubahan tersebut bersama anggota kelompok yang berkomitmen (Nursalam, 2020). Menurut Burns (1978) dalam bukunya "Leadership," ciri khas yang membedakan kepemimpinan transformasional dari bentuk kepemimpinan lainnya adalah kemampuannya untuk memotivasi pengikut agar mengejar tujuan yang melebihi kepentingan pribadi mereka (Nursalam, 2020).

Selain itu, Bass (1985) dalam Nursalam (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri dari empat dimensi. Dimensi pertama adalah pengaruh yang diidealkan, yang mencerminkan sejauh mana pengikut mengenali nilai, kepercayaan, dan orientasi etis pemimpin, serta kesediaan mereka untuk mengalihkan kepentingan pribadi ke tujuan kolektif yang lebih tinggi. Dimensi kedua, motivasi inspirasional, melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang dapat memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan. Dimensi ketiga, stimulasi intelektual, berkaitan dengan pemimpin yang mendorong pengikut untuk menantang status quo dan terbuka terhadap solusi baru. Terakhir, dimensi pertimbangan individual mencakup dukungan dan perhatian emosional yang diberikan pemimpin kepada setiap pengikut (Nursalam, 2020). Dengan demikian, penerapan dimensi-dimensi ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mengurangi risiko burnout. Sejumlah penelitian sebelumnya juga telah mengidentifikasi pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap aspek kesejahteraan dan kinerja tenaga kesehatan.

Penelitian Othman & Khrais (2022) di Yordania menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim et al. (2019) di Mesir juga menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara ekspektasi perilaku rumah sakit dan gaya kepemimpinan transformasional, yang berdampak pada kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Studi lain oleh Abdelhafiz et al. (2016) yang dikutip dari (Oktaviany et al., 2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin berkontribusi terhadap peningkatan retensi perawat, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian Alshahrani & Baig (2016) yang dikutip dari (Oktaviany et al., 2023) juga sejalan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja bawahan. Dengan demikian, berbagai studi menunjukkan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas

pelayanan kesehatan di rumah sakit (Oktaviany et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengurangi burnout di kalangan perawat, yang menjadi fokus utama dalam sistematik literatur review ini.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi Systematic Literature Review dengan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses) Melalui empat tahap identifikasi, skrining, kelayakan dan hasil yang diterima. Penelusuran literatur yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari database elektronik Google Scholar dan PubMed Central (PMC) dengan kata kunci “Transformational Leadership Style” AND “Nursing Burnout”. Pada awal pencarian dengan database kami menggunakan kriteria inklusi yaitu jurnal dan artikel yang judulnya meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Penurunan Burnout Kerja Perawat. Kemudian menggunakan kriteria eksklusi dengan melihat waktu publikasi dengan rentang tahun 2019-2024. Lalu kami mengeksklusi artikel dengan abstrak yang tidak sesuai, dan yang tidak open access. Kemudian, kami juga memeriksa kelayakan jurnal dengan kriteria eligibility (kelayakan) dengan kriteria sesuai pernyataan yang kami gunakan yaitu :

1. Kriteria Kelayakan

a. Type of Studi (jenis studi)

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi systematic literature review dengan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses). Melalui empat tahap identifikasi, skrining, kelayakan dan hasil yang diterima. Kami memerlukan publikasi jurnal lengkap free full text yang diterbitkan pada tahun 2019 hingga 2024. Kami tidak menyertakan jenis jurnal dengan tipe literature review. Kami menerapkan batasan bahasa hanya pada jurnal dengan Bahasa Inggris.

b. Type of Participant (jenis peserta)

Partisipan pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di lingkungan rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya.

c. Type of Intervension (jenis intervensi)

Tidak ada intervensi yang dilakukan dari penelitian yang kami pilih.

d. Type of Outcome Measure (jenis ukuran hasil)

Outcome yang diharapkan dari penelitian yang kami pilih adalah penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap penurunan burnout pada perawat.

2. Metode pencarian untuk identifikasi penelitian

Pencarian yang dilakukan yaitu melalui database Google Scholar dan PubMed Central (PMC) dengan mencari judul yang sesuai dengan topik serta menyeleksi artikel dengan rentang tahun 2019-2024 dengan menggunakan kata kunci “Transformational Leadership Style” AND “Nursing Burnout”. Artikel yang didapat diskrining berdasarkan kesesuaian judul untuk mencari duplikat atau kesamaan. Selanjutnya melakukan skrining berdasarkan

abstrak dan *open access* dan pengecekan eligibilitas (kelayakan) dengan membaca *full text*. Hasil akhir dari artikel dinilai menggunakan *The Joanna Briggs Institute* (JBI) untuk menganalisis kualitas metodologi artikel yang telah didapat ($n = 5$). Sesuai yang disepakati oleh peneliti sendiri bahwa skor akhir dari penilaian kualitas metodologi jika mencapai setidaknya 50% memenuhi kriteria critical appraisal, artikel akan dimasukkan untuk selanjutnya dilakukan sintesis data.

a. Pencarian Elektronik

- Kami mencari data yang diperlukan dengan menggunakan kata kunci “Transformational Leadership Style” AND “Nursing Burnout” untuk pembaruan informasi yang akan ada, dengan rincian sebagai berikut : Proses pencarian menggunakan kata kunci yang telah ditentukan dengan menggunakan database Google Scholar dengan pembatasan pencarian yaitu 5 tahun, free full text, Clinical Trial, Randomized Controlled Trial, in the last 5 years sehingga menghasilkan 46 jurnal.
- Proses pencarian menggunakan kata kunci yang telah ditentukan dengan menggunakan database PubMed Center dengan pembatasan pencarian yaitu 5 tahun, free full text, Clinical Trial, sehingga menghasilkan 510 jurnal Search: (Transformational[All Fields] AND ("leadership"[MeSH Terms] OR "leadership"[All Fields]) AND Style[All Fields]) AND (("nursing"[Subheading] OR "nursing"[All Fields] OR "nursing"[MeSH Terms]) AND ("burnout, psychological"[MeSH Terms] OR ("burnout"[All Fields] AND "psychological"[All Fields]) OR "psychological burnout"[All Fields] OR "burnout"[All Fields])) AND ("open access"[filter] AND "2019/10/24"[PDat] : "2024/10/21"[PDat])

b. Mencari sumber daya lain

Selain menggunakan sumber data yang sudah ditentukan sebelumnya, kami menggunakan sumber data lain sebagai pendukung dalam pembuatan Systematic Literature Review ini. Data yang kami ambil berasal dari literatur sebagai referensi ulasan dan mencari kutipan pada artikel tertentu sebagai tambahan untuk menyesuaikan dengan tema yang telah ditentukan.

3. Analisis pengumpulan data

a. Pemilihan Studi

Kami menentukan kelayakan studi ini dengan membaca judul dan abstrak dari setiap studi yang sudah diidentifikasi melalui pencarian. Pencarian yang kami gunakan yaitu dari database Google Scholar dan PubMed Center. Kami mengeliminasi penelitian yang sudah jelas tidak memenuhi kriteria inklusi kami, sesuai dengan keputusan yang dibuat oleh enam penulis ulasan (DA, SA, RA, HS, SO). Kami memperoleh teks lengkap penelitian yang diidentifikasi berpotensi relevan oleh kami. Secara independen kami membaca teks penelitian dan memutuskan apakah penelitian tersebut sesuai dengan kriteria inklusi yang sudah ditentukan atau tidak. Jika terjadi suatu ketidaksepakatan oleh penulis, maka kami menyimpulkan dengan cara berdiskusi dan berpendapat satu sama lainnya. Kami pun membuat diagram alur PRISMA untuk mendokumentasikan proses penyaringan, sebagaimana yang telah direkomendasikan oleh Cochrane Handbook for Systematic Review of Intervention.

b. Ekstraksi dan Pengelolaan data

Penulis yang berjumlah lima orang (DA, SA, RA, HS, SO). Mengekstraksi data dari penelitian dengan menggunakan standar PRISMA sebagai acuan ekstraksi data. Setiap perselisihan yang terjadi saat ekstraksi data kami selesaikan melalui konsultasi dan diskusi dengan penulis. Kami melakukan ekstraksi data dari penelitian sesuai dengan kriteria inklusi yang dilakukan oleh lima orang penulis (DA, SA, RA, HS, SO). Ekstraksi yang kami lakukan dilalui oleh beberapa tahap, seperti melakukan ekstraksi judul, abstrak, dan jurnal secara keseluruhan. Kami melakukan ekstraksi judul dan abstrak, kemudian kami melakukan ekstraksi penelitian secara keseluruhan dengan membaca teks penelitian yang dilakukan oleh lima penulis (DA, SA, RA, HS, SO). Yang sesuai dengan kriteria inklusi yang sudah ditetapkan. Selanjutnya, hasil jumlah penelitian tersebut akan kami analisis kualitasnya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dengan membaca bersamaan yang dilakukan oleh tiga penulis (SA, RA, SO).

c. Analisis Penelitian JBI

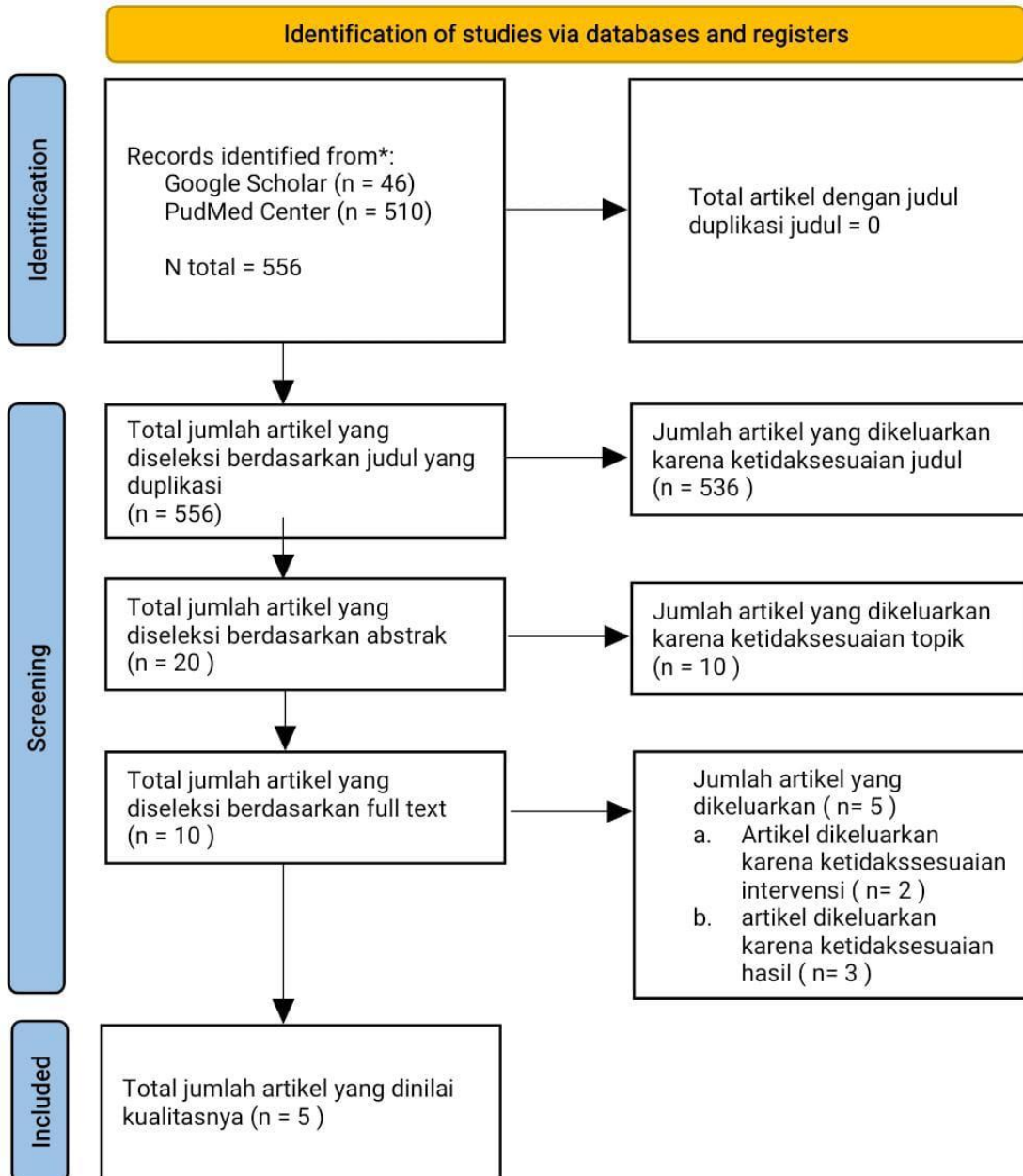
Proses analisis dalam penelitian JBI menghasilkan beberapa ekstraksi data yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan berhasilnya ekstraksi penelitian sebelumnya yang menghasilkan artikel penelitian yang sesuai, maka kami melakukan analisis penelitian kembali menggunakan JBI. Proses analisis JBI ini dilakukan oleh dua orang penulis (DA, HS) dengan cara membaca jurnal secara menyeluruh dan dinilai kualitasnya sesuai dengan menggunakan format pemilihan untuk RCT. Pada akhirnya penilaian kualitas tersebut dapat menghasilkan beberapa artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi analisis penelitian JBI setelah melakukan beberapa tahap diskusi dan sebagai bahan utama dalam penulisan artikel ini. Hasil analisis yang diambil berdasarkan hasil cross check lebih dari jawaban 75% iya dan telah didiskusikan bersama.

d. Sintesis Data

Ketika setidaknya terdapat beberapa penelitian yang didapatkan sebelumnya telah dilakukan analisis JBI, maka artikel penelitian tersebut akan ditelaah ulang dengan detail secara bersamaan oleh dua orang penulis (DA, HS) Hasil tersebut akan ditelaah sesuai dengan PICO yang telah ditentukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan artikel internasional menggunakan dua database mendapatkan 556 artikel berdasarkan tahun 2019-2024 yaitu 46 dari Google Scholar dan 510 dari PubMed Central (PMC). Peneliti kemudian melakukan skrining judul ($n = 20$) kemudian melakukan skrining berdasarkan abstrak dan *open access* ($n = 10$), dan pengecekan eligibilitas (kelayakan) dengan membaca *full text* ($n = 5$). Kemudian dilakukan penilaian menggunakan *The Joanna Briggs Institute* (JBI) yang sudah disepakati oleh peneliti sendiri didapat ($n = 5$) artikel dalam skrining terakhir mencapai skor lebih tinggi dari 50% sehingga siap untuk dilakukan sintesis data. Hasil seleksi artikel studi digambarkan dalam Diagram Flow.



Gambar 1. Diagram Flow

Tabel 1. Hasil Liteartur

No	Nama Pengarang dan Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Sasaran Penelitian	Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
1.	Di mas Eko Saputro, D. I. M. A. S. (2022).	Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Burnout Pada Perawat Igd Di Masa Pandemi Covid 19	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kelelahan di antara perawat ruang gawat darurat (ER) selama pandemi COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda	Sebanyak 30 responden berpartisipasi dalam penelitian ini.	Studi ini menggunakan desain penelitian cross-sectional kuantitatif. Kepemimpinan Transformasional: Ini dinilai menggunakan kuesioner khusus yang dirancang untuk mengevaluasi kualitas kepemimpinan transformasional.	Nilai korelasi menunjukkan 0,558 yang artinya memiliki hubungan yang sedang. Arah hubungan yaitu negatif (-) yaitu semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional semakin rendah nilai burnout	Dari hasil data penelitian yang diperoleh yaitu rata-rata usia responden <30 tahun sebanyak 20 orang (66,7%). Data jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (66,7%), pendidikan terakhir responden lulus D3 Keperawatan sebanyak 22 responden (73,3%) dan sebagian besar responden sudah bekerja sebanyak <2 tahun sebanyak 21 orang

dapat memengar uhi kesejahter aan emosional dan mental perawat yang bekerja di lingkunga n stres tinggi seperti UGD	(70%). Perawat diruang IGD menilai bahwa kepemimpin an transformasi onal di ruangan tersebut dalam kondisi baik yaitu sebanyak 27 responden 90 %. Hasil penelitian menunjukka n bahwa burnout yang dialami perawat dalam kategori sedang yaitu sebanyak 25 responden 83,3 %. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpin an transformasi oanal
---	--

dengan burnout keperawatan pada perawat IGD di masa pandemi covid-19. (p = 0,001)

	<p>Deva Ardelia, D. (2024).</p>	<p>Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transromasional kepala ruang dengan burnout perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi</p>	<p>Sejumlah 67 sampel yang merupakan perawat pelaksana di ruang rawat inap flamboyan Rumah sakit Dr. Moewardi.</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan tipe penelitian survei. Desain penelitian ini dengan pendekatan cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan di ruang Flamboyan Rumah Sakit Dr. Moewardi. Penelitian ini</p>	<p>Hasil tabulasi silang antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan burnout pada perawat menunjukkan bahwa uji statistik menghasilkan p-value 0,000 (p<0,05), yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, terdapat</p>	<p>Berdasarkan kuesioner gaya kepemimpinan transformasional dan burnout perawat di ruang rawat inap, hasil menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 12 orang (17,9%) dan perempuan berjumlah 55 orang (82,1%). Berdasarkan masa kerja, terdapat 15 orang (22,3%) yang bekerja kurang dari 6 tahun, 44</p>
--	---------------------------------	--	--	--	--	---	--

					<p>dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu pada bulan Februari - April 2024.</p>	<p>hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan burnout. Nilai korelasi sebesar 0,893 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan transformasional dan tingkat burnout pada perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi .</p>	<p>orang (67,2%) bekerja antara 6-15 tahun, dan 7 orang (10,5%) bekerja antara 16-25 tahun. Di Rumah Sakit Dr. Moewardi, mayoritas perawat bekerja antara 6-15 tahun. Berdasarkan status pekerjaan, 47 orang (70,1%) berstatus PNS, sedangkan 20 orang (29,9%) berstatus non-PNS. Gaya kepemimpinan kepala ruang yang transformasional terbukti efektif menurunkan burnout pada perawat,</p>
--	--	--	--	--	---	--	--

							terutama pada dimensi kelelahan emosional. Burnout perawat dapat dikendalikan melalui kepemimpinan yang selalu memotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dan ini berdampak besar pada peningkatan kinerja individu serta pertumbuhan organisasi. Kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam menurunkan burnout dibandingkan kepemimpinan transaksional.
--	--	--	--	--	--	--	---

							<p>Kesimpulan nya, terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan burnout perawat di Rumah Sakit Dr. Moewardi, dengan arah hubungan yang positif, yaitu semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional, semakin rendah tingkat burnout.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

3. Puspitasari, N. W., Sulisno, M., Dwiantoro, L., Kristina, T. N., & Hartiti, T. (2019). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Menurunkan Burnout Perawat Pelaksana Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat Sampel dalam penelitian berjumlah 25 perawat pelaksana pada tiap rumah sakit, yang mengalami burnout yang

			menurunkan burnout perawat pelaksana	diukur sebelumnya dengan pilot studi pada ruangan-ruangan yang perawatnya berisiko mengalami burnout.
4.	Kurniasih, Y., & Astuti, F. (2023).	Transformasional Leadership Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit	Mengetahui hubungan antara transformasional leadership dengan burnout pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul	Jumlah sampel dalam penelitian 48 perawat di 5 ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Bantul
5.	Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumaputra, R., & Adhikara, M. F. A. (2021).	Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat	Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan peran kepemimpinan terhadap kinerja	Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja RSI Sultan Agung Semarang di ruang

Dengan perawat, baitussala
Burnout khususnya m 1 & 2,
Sebagai memeriksa baitul
Variabel kelelahan izzah 1 &
Mediasi sebagai 2, dan
Di Rumah faktor baitunnisa
Sakit penengah 1 & 2
Kanker potensial sebanyak
di Rumah 118
Sakit responden.
Kanker
Dharmais.
Studi ini
berusaha
memaham
i
bagaimana
kepemimp
inan
memengar
uhi kinerja
perawat
dan
apakah
kelelahan
mempenga
ruhi
hubungan
ini

PEMBAHASAN

Setelah data dikumpulkan dan dianalisis dari artikel penelitian yang memenuhi kriteria untuk disintesis, hasil dari kelima penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kejadian burnout pada perawat. Hal ini dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kejadian burnout pada perawat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Menurut penelitian (Samosir et al., 2021) Peran kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan burnout pada perawat. Besar pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung lebih besar dibandingkan melalui variabel mediasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel burnout bukanlah variabel mediasi.

Implikasi dalam penelitian ini yaitu pihak manajemen Rumah Sakit perlu meningkatkan pengembangan karir agar motivasi bekerja perawat meningkat meskipun beban kerja tinggi, adanya penilaian indeks kinerja individu yang objektif sebagai bentuk penilaian pencapaian prestasi dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya (Deva Ardelia, 2024) Burnout pada perawat dapat dikendalikan 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 transaksional.

Menurut Dimas Eko Saputro (2022) Kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam menurunkan burnout pada perawat dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. 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 (Sanchez et al., 2018).

Menurut Kurniasih & Astuti (2023) Kepemimpinan transformasional sebenarnya bukan hal baru, namun para pemimpin masih sering menggunakan gaya kepemimpinan yang otoriter, demokratis, atau situasional. Fenomena ini masih banyak terlihat di berbagai organisasi atau instansi kerja, sehingga menjadi tantangan besar bagi kepala ruang atau ketua tim di sebuah bangsal untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional guna mencapai visi dan misi ruangan. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka, yang berdampak positif bagi organisasi (Arkat, 2020). Model kepemimpinan transformasional dianggap sebagai pendekatan terbaik karena mampu mengurangi tekanan pada anggota, sehingga membantu meminimalkan risiko burnout (Robbins & Judge, 2008 ; Valentine, 2024).

Dalam penelitian Puspitasari et al. (2019) menunjukkan kepemimpinan transformasional meningkatkan skor kepemimpinan kepala ruang di kelompok intervensi dari 57,1 menjadi 85,7, sementara kelompok kontrol tidak mengalami perubahan. Kepemimpinan transformasional juga menurunkan tingkat burnout perawat, terutama pada “emotional exhaustion”, yang menurun 8,26 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.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa prevalensi burnout di kalangan perawat secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Telah ditunjukkan bahwa pendekatan

kepemimpinan transformasional lebih unggul daripada pendekatan kepemimpinan transaksional dalam mengurangi tingkat kelelahan. Melamar posisi kepemimpinan di lingkungan rumah sakit sangat penting karena meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Burnout bukanlah faktor mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, sebaliknya itu adalah efek langsung dari gaya kepemimpinan yang lebih besar.

Implikasi

Karena penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kejadian burnout pada perawat, sebaiknya manajemen rumah sakit lebih fokus dalam mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional. Secara konsisten menggunakan gaya kepemimpinan ini dapat menurunkan risiko kelelahan di antara perawat, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Dampak gaya kepemimpinan pada kelelahan dan kinerja perawat terbatas dalam penelitian ini karena tidak terfokus pada faktor-faktor lain termasuk beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial yang mungkin berdampak pada kelelahan. Untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan pada perawat, disarankan agar variabel tambahan dimasukkan dalam penelitian berikutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Arkat, F. (2020). *The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia*.
- Deva Ardelia, D. (2024). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang Dengan Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi* (Doctoral dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta).
- DIMAS EKO SAPUTRO, D. I. M. A. S. (2022). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Burnout Pada Perawat IGD Di Masa Pandemi COVID-19* (Doctoral dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta).
- Handayani, R. T., Hasanah, Y. I. F., Zamani, A., tri Darmayanti, A., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2023). Faktor Risiko Terjadinya Sindrom Burnout pada Perawat di Berbagai Jenis Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(3), 1137-1144.
- Ibrahim, S. A. E.-A., Sayed, R. I. El, Attala, M. M., & Elmezin, N. K. (2019). Relationship Between Head Nurses' Leadership Styles and Staff Nurses' Job Performance. *Migration Letters*, 20(October), 426–438. <https://doi.org/10.9790/1959-05146674>
- Indah, F. P. S., Holiday, H., Iskandar, A., Satriani, S., & Prischanty, C. (2024). Big Five Factor Personality Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat. *MAP (Midwifery and Public Health) Journal*, 4(1), 1-11.
- Kurniasih, Y., & Astuti, F. (2023). Transformasional Leadership Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit. *SBY Proceedings*, 2(1), 236-245.

- Nursalam, N. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Jurnal Penelitian Kesehatan" SUARA FORIKES"(Journal of Health Research" Forikes Voice)*, 11(4), 381-384.
- Oktaviany, V., Khalisa, H., Mulyani, L., Mazaya, B. E., Suwarno, S., Ridwan, H., & Hoedaya, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Perawat: Studi Literatur. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(4), 5897-5911.
- Othman, T., & Khrais, H. (2022). The relationship between transformational leadership , job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain and Intensive Care*, 26(3), 304–309. <https://doi.org/10.35975/apic.v26i3.1896>
- Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372:n71. doi: 10.1136/bmj.n71
- Puspitasari, N. W., Sulisno, M., Dwiantoro, L., Kristina, T. N., & Hartiti, T. (2019). Penerapan Kepemimpinan transformasional dalam menurunkan burnout perawat pelaksana. *Jurnal Smart Keperawatan*, 6(2), 98.
- Rosdiana, Y., Maemunah, N., & Ka'arayeno, A. J. (2022). Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(1), 48-53.
- 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.
- Sanches, R. S., de Souza, A. R., & Lima, R. S. (2018). Factors related to the development of stress and burnout among nursing professionals who work in the care of people living with HIV/aids/Fatores relacionados ao desenvolvimento de estresse e burnout entre profissionais de enfermagem que atuam na assistência a pessoas vivendo com HIV/aids. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 10(1), 276-282.
- Valentine, C. M. (2024). *Efektivitas pelatihan regulasi emosi untuk mengurangi stres kerja pada anggota penyidik siber di Polres Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).