

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN KDM  
(KOLABORASI DOSEN DAN MAHASISWA)**



**Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda**

**TIM PENGUSUL**

- |                                    |                               |
|------------------------------------|-------------------------------|
| <b>1. Ns Enok Sureskiati.M.Kep</b> | <b>( NIDN 1119018202)</b>     |
| <b>2. Muhammad Iqbal Ardianto</b>  | <b>( NIM 17111024110350 )</b> |
| <b>3. Bagus Dwi Pamungkas</b>      | <b>( NIM 17111024110310 )</b> |
| <b>4. Rahmat Hidayat</b>           | <b>( NIM 17111024110373 )</b> |

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN FARMASI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
MARET 2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**KOLABORASI DOSEN DAN MAHASISWA**

**Judul Kegiatan** : Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda

**Bidang** : ~~2009~~- Other Medical and Health Sciences

**Jenis** : Penelitian Dasar

**Ketua Peneliti**

A. Nama Lengkap : Ners Enok Sureskiarti, S.Kep.,M.Kep

B. NIDN : 1119018202

C. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

D. Program Studi : Keperawatan

E. Nomor HP : 081326491082

F. Surel (e-mail) : es202@umkt.ac.id

**Lama Penelitian Keseluruhan** : 1 Tahun

**Penelitian Tahun ke** : 1

**Biaya Penelitian Keseluruhan** : -

**Biaya Tahun Berjalan** : Rp 6900000

Mengetahui,  
Ketua Prodi Ilmu Keperawatan



(Ns. Dwi Rahmah Fitriani, M.Kep)  
NIDN 1119097601

Samarinda, 27 Februari 2019  
Ketua Peneliti

(Ners Enok Sureskiarti,  
S.Kep.,M.Kep)  
NIDN 1119018202

Menyetujui,  
A.n Ketua LPPM

(Marian Wahyuni, SKM, M.Si)  
NIDN 1109017501

**a. Identitas Penelitian**

1. Judul Usulan : Hubungan Gaya Kepemimpinan, motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Brounout pada perawat di Rawat Inap RSUD A.Muis Samarinda.
2. Ketua Peneliti :
  - a. Nama Lengkap : Ns Enok Sureskiarti.M.Kep
  - b. Bidang Keahlian : Manajemen Keperawatan
3. Mahasiswa yang terlibat:

No	Nama	NIM	Prodi	Diskripsi Tugas/Variable
1	Muhammad Iqbal A	17111024110350	S1 Keperawatan	Motivasi Kerja
2	Bagus Dwi P	17111024110310	S1 Keperawatan	Gaya Kepemimpinan
3	Rahmat Hidayat	17111024110373	S1 Keperawatan	Beban Kerja

4. Tema Penelitian : Manajemen Keperawatan
5. Objek Penelitian : Perawat RSUD Abdul Muis Samarinda
6. Lokasi Penelitian : RSUD ABDUL MUIS SAMARINDA
7. Hasil yang ditargetkan : Mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan, kinerja dan beban kerja terhadap brounout perawat di rawat Inap RSUD abdul Muis Samarinda.
8. Institusi lain yang terlibat : RSUD A. Muis Samarinda
9. Sumber biayaselain LPPM UMKT : -
10. Keteranganlain yang dianggap perlu :-

# Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda

Enok Sureskiarti<sup>1</sup>, Bagus Dwi Pamungkas<sup>2</sup>, M. Iqbal Ardianto<sup>3</sup>, Rahmat Hidayat<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Perawat adalah sebuah kelompok tenaga kesehatan yang mempunyai tuntutan kerja yang tinggi dan dibutuhkan pula kompetensi yang cukup dan agar terhindar dari kesalahan dalam penerapan aplikasi prosedur ataupun tindakan serta dituntut profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dimana perawat sangat beresiko mengalami kejenuhan dan *Burnout* sendiri dibanding tenaga kerja lain. *Burnout* merupakan sebuah respon yang disebabkan oleh situasi yang menuntut dan membebani emosional dengan adanya tuntutan atau beban pemberian pelayanan kesehatan bagi yang membutuhkan, atau sebuah pertolongan dikarenakan sebuah kewajiban. Karena sifat alamiah dari pekerjaannya, perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan yang berisiko untuk mengalami *burnout* dibanding tenaga kesehatan lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Beban kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap *Burnout* pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan sampel dengan cara Stratified Proportional Random Sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data dan analisa data bivariate dengan uji chi square.

Kata kunci : Burnout, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

---

<sup>1</sup> Dosen Program Studi S1 Ilmu Keperawatan UMKT Samarinda

<sup>2,3,4</sup> Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan UMKT Samarinda

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latarbelakang

Keterlibatan manusia terhadap tenaga kerja dalam proses pembangunan semakin meningkat khususnya dalam bidang keperawatan dimana Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dalam melaksanakan praktik dibidang keperawatan. Perawat adalah kelompok tenaga kerja kesehatan dimana mempunyai tuntutan waktu kerja yang tinggi dan perawat juga dituntut untuk selalu bekerja secara professional guna menghindari kesalahan dalam mengaplikasikan prosedurnya dimana perawat sangat beresiko mengalami *Burnout* kerja. perlunya dukungan keluarga serta motivasi.

Freudenberg, (dalam Hera, 2016) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang yang bekerja terlalu intens, berdedikasi, dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini menyebabkan individu tersebut merasakan tekanan-tekanan yang dapat memberikan dampak kurang baik bagi tubuh individu itu sendiri.

*Burnout* merupakan sebuah masalah kesehatan kerja dan produktifitas kerja dengan prevalensi kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan. Maslach dan Jackson (dalam Ramdan,2016) Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komperhensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (menurut WHO).

*Burnout* sendiri merujuk pada sebuah respon yang disebabkan oleh situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan pemberian pelayan kesehatan bagi yang membutuhkan, atau sebuah pertolongan dikarenakan sebuah kewajiban. Karena sifat alamiah dari pekerjaannya, perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan yang berisiko untuk mengalami *burnout* dibanding tenaga kesehatan lainnya Lorenz (dalam Ramdan, 2016). Penelitian terdahulu menurut De La Fuente (2015) dimana dalam penelitian tersebut menyebutkan prevalensi *Burnout* dikalangan Profesional Keperawatan sangat tinggi, dimana dihubungkan dengan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat kesehatan, shif kerja dan area layana kesehatan. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin “ kepemimpinan

merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam memimpin organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuannya (Che Ngah et al, 2016).

Beban kerja adalah lama, berat dan banyaknya tugas di kantor yang meliputi, risiko kerja yaitu dampak yang di alami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu (Panjaitan dalam Hera, 2016). Sedangkan menurut Permendagri N0. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. RSUD.I.A.MOIES Samarinda yang merupakan salah satu rumah sakit unit daerah tipe c yang berlokasi JL.H.A.M.M. Rifaddin Kota Samarinda Kalimantan Timur. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 19 November 2012, dimana terdapat tiga Ruang rawat inap yaitu Karang Asam, Karang Mumus dan Mahakam.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai didapatkan bahwa pegawai kurang setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin diruangan. Karena beberapa pendapat dari pegawai, kepala ruangan kurang tegas dan kurang mengawasi kerja pegawai di ruang perawat sehingga beberapa perawat suka izin keluar tanpa alasan yang jelas dan bermalas-malasan padahal diruangan sedang banyak pasien untuk ditangani. Pegawai juga mengatakan bahwa kurangnya interaksi antar beberapa perawat dan juga mereka mengakui kurangnya dukungan atau motivasi dari kepala ruangan maupun dari rekan kerja.

Dengan banyaknya jumlah pasien diruangan yang ditangani, membuat pegawai kekurangan waktu istirahat bahkan waktu untuk istirahat makan siang pun molor sehingga pegawai beberapa kali berdiskusi dengan kepala ruangan untuk meminta penambahan kuota perawat ruangan agar pekerjaan mereka tidak terlalu berat. Dimana rumah sakit. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti diruang rawat inap RSUD I.A MOEIS mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* (kejenuhan kerja) khususnya faktor beban kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan pada perawat di RSUD I.A MOEIS Samarinda didapatkan data jumlah perawat diruang rawat inap sebanyak 72 orang perawat. Dengan masa kerja perawat terlama 10 tahun dan terbaru dengan masa kerja 6 bulan. Perawat juga mempunyai target memenuhi jam kerja pershift dalam sebulan sebanyak 160 jam atau dalam satu minggu sebanyak 40 jam. Dari data yang didapatkan peneliti selama kurun waktu

±10 tahun terakhir, bahwa ditemukan sekitar 50 orang perawat ruang rawat inap yang mengundurkan diri dengan frekuensi ditahun 2008 (7,2%) perawat, 2009 (14,0%) perawat, 2010 (10,3%) perawat, 2011 (3,3%) perawat, 2012 (7,6%) perawat, 2013 (4,8%) perawat, 2014 (7,5%) perawat, 2015 (7,3%) perawat, 2016 (11,7%) perawat, 2017 (5,5%) perawat. Dari data diatas peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi angka terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja dengan *burnout* kerja perawat pada ruang rawat inap di RSUD.I.A.MOEIS Samarinda.

## 1.2 Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

“Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Burnoutn Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda?”

### 2. Tujuan Khusus

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui :

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat (Umur, Jenis Kelamin, Lama Kerja, pendidikan, status perkawinan) diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.
- b. Mengidentifikasi gambaran gaya Kepemimpinan (gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional) kepala ruangan diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.
- c. Mengidentifikasi gambaran Motivasi (Internal, Eksternal) Kerja perawat diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.
- d. Mengidentifikasi gambaran Beban Kerja perawat diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.
- e. Menganalisa Hubungan antara Kepemimpinan terhadap *Burnout* kerja perawat diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.
- f. Menganalisa Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap *Burnout* kerja perawat diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.
- g. Menganalisa Hubungan antara Beban Kerja terhadap *Burnout* kerja perawat diruang Rawat Inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.

### 1.3 Urgensi Penelitian

Beban kerja adalah lama, berat dan banyaknya tugas di kantor yang meliputi, risiko kerja yaitu dampak yang di alami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu (Panjaitan dalam Hera, 2016). Sedangkan menurut Permendagri N0. 12/2008 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. RSUD.I.A.MOIES Samarinda yang merupakan salah satu rumah sakit unit daerah tipe c yang berlokasi JL.H.A.M.M. Rifaddin Kota Samarinda Kalimantan Timur. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 19 November 2012, dimana terdapat tiga Ruang rawat inap yaitu Karang Asam, Karang Mumus dan Mahakam.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai didapatkan bahwa pegawai kurang setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin diruangan. Karena beberapa pendapat dari pegawai, kepala ruangan kurang tegas dan kurang mengawasi kerja pegawai di ruang perawat sehingga beberapa perawat suka izin keluar tanpa alasan yang jelas dan bermalas-malasan padahal diruangan sedang banyak pasien untuk ditangani. Pegawai juga mengatakan bahwa kurangnya interaksi antar beberapa perawat dan juga mereka mengakui kurangnya dukungan atau motivasi dari kepala ruangan maupun dari rekan kerja.

Dengan banyaknya jumlah pasien diruangan yang ditangani, membuat pegawai kekurangan waktu istirahat bahkan waktu untuk istirahat makan siang pun molor sehingga pegawai beberapa kali berdiskusi dengan kepala ruangan untuk meminta penambahan kuota perawat ruangan agar pekerjaan mereka tidak terlalu berat. Dimana rumah sakit. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti diruang rawat inap RSUD I.A MOEIS mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* (kejenuhan kerja) khususnya faktor beban kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan pada perawat di RSUD I.A MOEIS Samarinda didapatkan data jumlah perawat diruang rawat inap sebanyak 72 orang perawat. Dengan masa kerja perawat terlama 10 tahun dan terbaru dengan masa kerja 6 bulan. Perawat juga mempunyai target memenuhi jam kerja pershift dalam sebulan sebanyak 160 jam atau dalam satu minggu sebanyak 40 jam. Dari data yang didapatkan peneliti selama kurun waktu  $\pm 10$  tahun terakhir, bahwa ditemukan sekitar 50 orang perawat ruang rawat inap yang



mengundurkan diri dengan frekuensi ditahun 2008 (7,2%) perawat, 2009 (14,0%) perawat, 2010 (10,3%) perawat, 2011 (3,3%) perawat, 2012 (7,6%) perawat, 2013 (4,8%) perawat, 2014 (7,5%) perawat, 2015 (7,3%) perawat, 2016 (11,7%) perawat, 2017 (5,5%) perawat. Dari data diatas peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi angka terjadinya *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Beban Kerja dengan *burnout* kerja perawat pada ruang rawat inap di RSUD.I.A.MOEIS Samarinda.

#### 1.4 Luaran Wajib dan Luaran Tambahan

1. Submitt ke Jurnal yang ber ISSN
2. Prosiding Seminar Nasional

Rencana Target Capaian :

Tabel 1.1 Rencana Target Capaian

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian	
1	Publikasi ilmiah di jurnal ber ISSN	Publised tahun 2020	
2	Pemakalah dalam temu ilmiah	Internasional	-
		Nasional	Published tahun 2020
3	Bahan Ajar	-	
4	Luaran lain jika ada	Tidak ada	
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	-	
6	Tingkat Kesiapan Tehnologi (TKT)	5	

#### 1.5 Road Map Penelitian



## BAB II STUDI PUSTAKA

### 1. *Konsep Burnout*

#### a. *Pengertian Burnout*

*Burnout Syndrome* (BOS) atau lebih dikenal dengan kondisi tubuh yang benar-benar lelah secara fisik dan mental. Gejala dari burnout ini dapat muncul tanpa adanya gangguan psikologis sebelumnya dan awal dirasakannya seorang individu ialah munculnya perasaan emosional berupa stress dan tidak dapat melakukan suatu apapun terkait pekerjaan yang dijalannya (Saleh, 2018)

Menurut Freundenderger *burnout syndrome* merupakan keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan oleh terhalangnya pencapaian harapan (Nursalam, 2013). Menurut Pines dan Aronson melihat bahwa *burnout* sindrom merupakan kelelahan secara fisik, emosi dan mental karena berada dalam situasi yang menuntut emosional sebagai suatu perubahan sikap disertai perilaku individu dalam bentuk penarikan diri secara psikologis dari tugas, tuntutan pekerjaan (Nursalam, 2013)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suwasti (2017) “Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada pada wanita bekerja di kabupaten banyumas” didapatkan hasil ukur *burnout* dengan empat kategori : tidak *burnout*, *burnout* ringan, *burnout* sedang dan *burnout* berat. Pada penelitian ini hasil ukur diperkecil menjadi dua, yaitu *burnout* ringan dan *burnout* berat.

#### b. *Dimensi – Dimensi Burnout*

Adapun macam-macam dimensi *Burnout* menurut (Maslach dan Jackson, 2003 dalam Nurfiriana,2013) sebagai berikut:

##### 1) Kelelahan Emosional (*Emosional Exhaustion*)

Hubungan yang terjadi antara pemberi dan penerima merupakan hubungan yang asimetris, kelelahan emosional ditandai dengan adanya perasaan lelah akibat banyaknya tuntutan emosional yang diberikan kepada

dirinya. Kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional di dalam diri seperti rasa kasih kelelahan emosional mengacu pada beban kerja yang berlebihan secara fisik dan emosional yang dihasilkan interaksi dengan rekan kerja dan pengguna layanan kesehatan.

## 2) Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Merupakan pengembangan tanggapan dan sikap sinis terhadap sesama pekerja dan penerima manfaat pelayanan. Reaksi negatif ini muncul dalam perilaku memandang rendah dan meremehkan klien, bersikap sinis terhadap klien, kasar dan kurang sopan terhadap klien, serta mengabaikan kebutuhan dan tuntutan klien.

## 3) Pengurangan Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Dimana mengacu pada kecenderungan perawat untuk mengadopsi konsep diri negatif sebagai konsekuensi dari situasi tidak menguntungkan. Dimana kecenderungan dengan member evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerjaan merasa tidak kompeten, tidak efektif dan tidak adekuat kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan. Evaluasi negatif berkembang dengan adanya tingkat depersonalisasi terhadap penerimaan pelayanan.

### c. Faktor Risiko *Burnout*

Menurut *American Thoracic Society* (2016) dan berbagai sumber terkait, faktor risiko *Burnout Syndrome* diklasifikasikan atas dua, yakni :

- 1) Faktor individu / internal yaitu usia, jenis kelamin, merasa harga diri yang rendah, orang dewasa muda yang memiliki pandangan realistis dan memiliki masalah keuangan.
- 2) Faktor lingkungan / eksternal yaitu beban kerja yang berat konflik dengan rekan kerja, sumber daya yang berkurang, kurangnya dukungan sosial dari atasan, ketidakseimbangan imbalan hasil usaha, perubahan peraturan kelembagaan yang cepat, serta pekerjaan yang monoton.

## 2. Konsep Kepemimpinan

### a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai seni atau proses untuk memengaruhi orang lain sehingga orang lain dengan senang hati melakukan tugas yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Simamora, 2012).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara produktif dan dalam kondisi yang menyenangkan (Sitorus, 2011). Sedangkan menurut Marquis dan Hutson (2016) kepemimpinan adalah proses persuasif dan peneladanan oleh individu (atau tim kepemimpinan) yang memengaruhi suatu kelompok untuk mengikuti arahan pemimpin atau diberikan oleh pemimpin atau bawahan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah tindakan untuk mengajak atau memengaruhi suatu kelompok untuk mengikuti arahan yang diberikan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

## **b. Teori kepemimpinan**

Menurut Marquis dan Hutson (2016) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu

### **1) Teori Sifat**

Teori ini memandang bahwa kepemimpinan berasal dari sifat-sifat yang muncul dari pemimpin. Hal yang mendasari dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin yang disebabkan karena karakteristik atau sifat dan kemampuan tertentu yang membuat mereka layak untuk memimpin lebih baik daripada yang lainnya. Adapun sifat atau karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin, yaitu :

#### **a) Intelegensi**

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan dan pengetahuan lebih luas dari para bawahannya. Dengan pengetahuan dan kecerdasan yang dimiliki pemimpin dapat mengatasi masalah yang terdapat dalam suatu organisasi, menganalisis permasalahan tersebut, dan memberikan solusi yang efektif untuk menyelesaikan masalah, serta dapat diterima semua pihak.

#### **b) Kepribadian**

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan serta dapat dijadikan teladan bagi setiap bawahannya, seperti :

- (1) Mampu beradaptasi
- (2) Kreatif
- (3) Kooperatif
- (4) Cepat tanggap
- (5) Percaya diri
- (6) Memiliki integrasi tinggi
- (7) Emosi seimbang dan terkontrol
- (8) Mandiri
- (9) Tenang

c) Kemampuan

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dapat dilihat dari segi kemampuan dalam bekerjasama, keterampilan interpersonal, bijaksana mampu berdiplomasi, terhormat, berpartisipasi dalam sosial.

2) Teori perilaku

Teori ini lebih menekankan pada tindakan yang dilakukan pemimpin dan bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugas serta fungsinya. Seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan menjadikan seorang pemimpin yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

3) Teori situasional

Dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin perlu melakukan pendekatan-pendekatan tertentu pada bawahannya dimana diperlukan informasi mengenai perilaku dan situasi yang terjadi dalam organisasi tersebut. Dalam teori ini menyatakan bahwa pemimpin perlu memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi yang ada sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Teori ini juga menyatakan bahwa pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk menganalisis perilaku manusia.

**c. Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan (menurut Tannenbau dan Warrant H. Smitdh dalam Nursalam, 2015) dapat dijelaskan melalui dua fokus yaitu kepemimpinan yang berfokus pada atasan dan kepemimpinan yang berfokus pada bawahan. Gaya kepemimpinan tersebut dipengaruhi oleh faktor manajer, karyawan dan situasi. Apabila pemimpin memandang suatu kepentingan yang menyangkut orang banyak harus didahulukan ketimbang kepentingan individu maka pemimpin dapat menggunakan gaya otoriter, namun apabila bawahan memiliki pendapat atau pengalaman yang lebih baik dan menginginkan untuk ikut serta dalam kepentingan itu maka pemimpin dapat menerapkan gaya partisipasinya.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara seseorang untuk memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin orang lain (Menurut Sri Mugianti, 2016). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Terdapat 3 faktor yang menjadi kunci dari gaya kepemimpinan seseorang yang berkaitan dan memiliki pengaruh antar faktor-faktor tersebut, yaitu : pemimpin itu sendiri, orang yang dipimpin dan situasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Iomanjaya (2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonsia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik ST. Vincentius A. Paulo” ia melakukan uji analisis untuk menentukan nilai mean, kemudian ia mengkategorikan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berdasarkan gaya kepemimpinan baik dan gaya kepemimpinan buruk.

Menurut Ramli dkk (2013) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional, yaitu sebagai berikut :

#### 1) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mentransformasikan secara maksimal sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan oleh pemimpin tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Teori kepemimpinan transformasional diawali oleh John McGregor Burns dalam bukunya *Piltzer Prize* dan *National Book Award* yang berjudul

*Leadership*. Dalam bukunya ia menggunakan istilah *transforming leadership* atau transformasi kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan transformasional meliputi dimensi sebagai berikut :

- a) *Idealized Influence-Charisma* adalah perilaku yang memberikan wawasan dan kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya.
  - b) *Inspiration Motivation* adalah perilaku yang menumbuhkan tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan penting dengan cara yang sederhana.
  - c) *Intellectual Stimulation* adalah perilaku yang meningkatkan intelegensia, rasionalitas atau mengoreksi jika terdapat kesalahan dan pemecahan masalah secara seksama.
  - d) *Individualized Consideration* adalah perilaku memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara pribadi.
- 2) Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan pegawainya yaitu dengan melibatkan hubungan yang didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan dan penghargaan.

Gaya kepemimpinan ini digunakan oleh pemimpin untuk menentukan apa yang harus dikerjakan oleh pegawai agar mereka dapat mencapai tujuan mereka sendiri atau organisasi dan membantu karyawan memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan tugas tersebut.

Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transaksional adalah sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan sumber daya dan penghargaan sebagai imbalannya untuk motivasi, produktivitas dan pencapaian tugasnya.

Gaya kepemimpinan transaksional meliputi dimensi sebagai berikut :

- a) *Contingent Reward* adalah pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hak apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan memberi imbalan bila

hal tersebut tercapai. Besar atau kecilnya imbalan akan tergantung pada sejauh mana bawahannya mencapai tujuan dari target tersebut.

- b) *Management By exception active* adalah pemimpin menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dengan standar kerja yang dipatuhi. Jika terjadi penyimpangan, pemimpin akan segera menjatuhkan sanksi kepada bawahannya tersebut. Pemimpin dengan sifat ini akan cenderung mengawasi bawahan dengan ketat dan segera memunculkan tindakan korektif apabila muncul penyimpangan, kekeloairuan atau kesalahan.
- c) *Management By exception passive* adalah pemimpin menghindari dari tindakan koreksi atau keributan dengan bawahan dengan selama tujuan dan sasaran yang disepakati bersama tercapai.
- d) *Laissez-Faire Leadership* adalah pemimpin tidak berusaha mempengaruhi bawahan, melainkan tugas pembinaan sebagai pemimpin, sibuk dengan pekerjaan rutin, memberikan tanggung jawab kepada bawahan, tidak menetapkan tujuan yang jelas, tidak membantu pengambilan keputusan kelompok dan membiarkan pekerjaan mengalir apa adanya selama semua masih terlihat aman.

#### **d. Syarat pemimpin**

Seorang pemimpin harus bisa menjadi penutan serta contoh bagi bawahannya sehingga pemimpin tersebut dihargai dan dihormati oleh setiap bawahannya. Menurut (Sri Mugianti, 2016) pemimpin yang handal itu harus memiliki syarat atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kemampuannya. Terdapat tiga syarat pemimpin, yaitu :

##### 1) Kekuasaan

Kekuasaan merupakan suatu legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk memimpin suatu kelompok.

##### 2) Kewibawaan



Merupakan suatu kelebihan atau keunggulan yang dimiliki seseorang yang mampu membuat orang lain bersedia melakukan perbuatan tertentu

### 3) Kemampuan

Merupakan bentuk dari kesanggupan, kecakapan, yang dianggap melebihi kemampuan dari anggota kelompok lainnya.

Dalam memimpin suatu organisasi pemimpin juga memiliki peranan sebagai berikut :

- a) Interpersonal role : Perana yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi
- b) Informational role : Peranan yang berhubungan dengan informasi, baik informasi yang diterima maupun yang harus disampaikan.
- c) Decisional role : Perana berkaitan dengan pengambilan keputusan.

### e. Ciri-ciri pemimpin yang efektif

Pemimpin dalam memimpin suatu organisasi perlu memahami karakteristik diri sendiri, bawahannya, dan situasi sehingga dalam menghadapi suatu masalah pemimpin tersebut dapat memberikan arahan dan melakukan pengambilan keputusan yang tepat (Mugianti, 2016). Jadi seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin yang efektif apabila memiliki karakteristik sebagai berikut :

- 1) Menyusun tujuan dan mempunyai pandangan jauh kedepan.
- 2) Mengembangkan diri
- 3) Berfikir kritis
- 4) Menyelesaikan masalah
- 5) Menghormati individu
- 6) Menghormati orang lain dan mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi

## 3. Konsep Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata dorongan dari luar terhadap seseorang agar melakukan sesuatu. Dorongan (*Driving Force*) disini adalah desakan yang dialami untuk pemenuhan kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup (Simamora, 2012).

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekat tertentu. (Nursallam,2017).

Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam berperilaku (Nursalam, 2017).

Menurut Nursalam (2017) Pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

#### 1) Motivasi Internal

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan memengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarah perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua :

- a) Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.
- b) Psikologis, yang dapat dikategorikan menjadi 3 kategorikan dasar
  - (1) Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan keharmonisan kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
  - (2) Mempertahankan diri, untuk melindungi, kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari dari rasa malu dan ditertawakan orang, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
  - (3) Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

#### 2) Motivasi Eksternal.

Motivasi eksternal tidak dapat dilepaskan dari motivasi internal. Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar/lingkungan.

Misalnya: motivasi eksternal dalam belajar antara lain berupa penghargaan, pujian, hukuman, atau celaan yang diberikan oleh guru, teman dan keluarga.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alfi (2015) “Hubungan pelaksanaan fungsi manajemen kepala ruang dengan motivasi perawat pelaksana dalam memberikan layanan keperawatan di ruang rawat inap RSUD kota Semarang” didapatkan hasil ukur yaitu motivasi baik = 1, motivasi kurang baik = 0. Pada penelitian ini juga menggunakan hasil ukur yang sama yaitu baik dan kurang baik.

#### **b. Prinsip-Prinsip dalam memotivasi kerja pegawai**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2000; dalam Nursalam, 2017).

##### 1) Prinsip Partisipatif.

Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi enentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin dalam upaya memotivasi kerja.

##### 2) Prinsip Komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat kerja pegawai lebih mudah dimotivasi.

##### 3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.

##### 4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya sewaktu-waktu. Hal ini akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

##### 5) Prinsip member perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahnya, sehingga bawahnya akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

### c. Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap motivasi

Adapun faktor-faktor menurut (Ratna Sitorus,2011) Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. disamping faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, juga sangat ditentukan faktor staf, seperti pembawaan, tingkat pendidikan,

#### 1) Lingkungan Kerja

Dalam kehidupan organisasi adalah faktor pemimpin dan staf dari pihak pemimpin, unsure yang sangat berpengaruh terhadap motivasi adalah:

- a) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk prosedur kerja, rencana dan program kerja.
- b) Persyaratan kerja.
- c) Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk tempat bekerja.
- d) Gaya kepemimpinan pemimpin dalam arti sifat-sifat dan perilaku pemimpin terhadap staf.

#### 2) Faktor staf

Faktor yang memiliki peranan penting dalam motivasi adalah kemampuan kerja, semangat atau moral kerja, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi dan produktivitas kerja. Terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, staf yaitu :

- a) *Individual Characteristics* :merupakan minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang ke dalam situasi kerja. Setiap orang berbeda dalam karakteristik ini, karena itu motivasi mereka akan berbenteng manusia, yaitda pula berdasarkan teori Douglu Mc. Gregor mengemukakan dua pandangan tentang manusia, yaitu dasar negative yang ditandai sebagai teori X dan dasar positif yang ditandai denga teori Y

- b) *Job Characteristics* : adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.
- c) *Work Situation Characteristics* : dimana faktor lingkungan pekerjaan individu. Apakah rekan-rekan sekerja mendorong seseorang untuk berkarya dan dengan standar yang tinggi, atau apakah mereka mendorong produktivitas yang rendah? apakah atasan menghargai prestasi yang tinggi, atau malah mengabaikannya? Apakah organisasi itu sendiri menunjukkan perhatian kepada karyawan atau tampak dingin dan tidak peduli.

#### **d. Teori Motivasi**

Menurut (Stoner Freeman,1995; dalam Nursalam, 2017) teori motivasi terdiri dari :

##### 1) Teori Kebutuhan

Merupakan sebuah teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dimana mempunyai fokus tujuan kebutuhan hidup yang berkecukupan. Dimana berhubungan seseorang yang ingin memenuhi kebutuhan hidupnya . Dimana motivasi itu sendiri itu ada ketika kebutuhan hidup seseorang itu sendiri belum terpenuhi atau tingkat kepuasan seseorang belum tercapai.

##### 2) Teori Keadilan

Dimana dalam motivasi pekerjaan faktor utama adalah evaluasi individu atau keadilan berasal penghargaan yang didapatkan oleh individu dimana apa yang telah diperoleh oleh individu sesuai dengan apa yang diusahakan individu dan dikerjakan.

##### 3) Teori Harapan

Teori ini menjelaskan cara individu dalam bertindak dan memilih dari berbagai alternatif tingkah laku atau sikap berdasarkan harapan atau keuntungan yang diperoleh individu tersebut. Sedangkan teori harapan sendiri terdiri atas dasar sebagai berikut :

##### a) Harapan hasil prestasi

Individu mengharapkan akibat tertentu dari tingkah laku atau tindakan yang mereka harapkan yang akan berpengaruh kepada keputusan mereka bertingkah laku.

b) Valensi

Hasil dari sebuah tindakan atau tingkah laku tertentu yang mempunyai valensi atau kekuatan untuk memotivasi. Valensi tersebut bervariasi dari satu individu ke individu yang lain.

c) Harapan prestasi usaha

Berupa harapan individu mengenai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang sulit yang dapat berpengaruh terhadap tingkah laku. Tingkah laku seseorang sampai tingkat tertentu akan bergantung pada tipe hasil yang diharapkan. Beberapa hasil mempunyai kegunaan sebagai imbalan intrinsik yaitu imbalan yang dirasakan langsung oleh individu yang bersangkutan. Sedangkan imbalan ekstrinsik (misal; bonus, pujian, dan promosi) diberikan dari pihak luar atau kelompok kerja.

4) Teori penguatan

Dikemukakan oleh ahli psikologi B.F Skinner dengan temanya, menunjukkan bagaimana akibat dari tingkah laku di masa lampau akan berpengaruh terhadap tindakan di masa depan pada proses belajar siklis. Proses tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut.

5) Teori Prestasi

Teori ini dikemukakan oleh McClelland dimana kebutuhan sendiri terbentuk seiring waktu berjalan dan dibutuh oleh pengalaman hidup individu dimana menurutnya kebutuhan sebuah individu sendiri terbagi menjadi tiga sebagai berikut:

a) *Need for achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi)

Kebutuhan akan berprestasi adalah cerminan dari dorongan akan tanggung jawab dalam pemecahan masalah kebutuhan akan berprestasi dimana pribadi yang mempunyai *Need for Achievement* yang tinggi

mempunyai penampilan atau performance yang baik ketimbang dengan pribadi dengan *Need For Achievement*

b) *Need For Affiliation (Kebutuhan akan berafiliasi)*

Menurut McClelland sendiri afiliasi menunjukkan individu mempunyai kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan untuk berafiliasi sendiri merupakan dorongan untuk berhubungan, bersama dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain. Rendahnya pribadi dengan kebutuhan afiliasi sendiri menyebabkan segan mencari hubungan dengan orang lain menyebabkan hubungan yang terbina menjadi tidak baik dengan individu yang lain menyebabkan kurangnya interaksi antar individu sehingga menyebabkan kurangnya motivasi yang diberikan sehingga rentan terhadap kejenuhan.

c) *Need For Power (kebutuhan akan kekuatan)*

Merupakan cerminan dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap individu lain dimana setiap berinteraksi individu mempunyai kebutuhan akan berkuasa. Individu dengan *power need* akan membuat kontrol atau mengendalikan, memerintah individu lain.

#### **4. Konsep Beban Kerja**

##### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Rivai (2011) Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan dianggap sebagai sumber beban. Beban kerja disini dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja yang berlebihan (overload) dan beban kerja yang di bawah rata-rata (underload) (Hera, 2016).

Menurut Panjaitan (2012) Beban kerja adalah lama dan beratnya serta banyaknya tugas dikantor yang meliputi, resiko kerja yaitu dampak yang dapat dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja. Beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan menurut Kepmenpan no. 75/2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau

target hasil yang harus dicapai satu satuan waktu tertentu. Dan menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Hera, 2016).

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017) Beban kerja dibedakan menjadi dua, yaitu :

1) Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya

2) Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan melaksanakan pekerjaan yang diampunya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramdan (2016) “Analisi faktor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat kesehatan jiwa” didapatkan hasil ukur beban kerja dengan kategori berat dan ringan. Pada penelitian ini juga menggunakan hasil ukur berat dan ringan

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017), Dalam menganalisis beban kerja, suatu rumah sakit tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang perawat tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang perawat pada umumnya. rumah sakit hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti:



- a) jenis kelamin, usia, status kesehatan (faktor somatic), merupakan hal yang harus dipertimbangkan oleh rumah sakit dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan. Misalnya suatu rumah sakit membutuhkan perawat yang memiliki usia maksimal 30 tahun ditempatkan di ruang rawat inap. Faktor kesehatan dari perawat juga akan menentukan apakah perawat merasa nyaman bekerja di suatu bidang kerja. Kenyamanan kerja itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya beban kerja yang diterima oleh sebuah perawat
- b) motivasi, akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang perawat melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.
- c) kepuasan, keinginan, persepsi (faktor psikis) akan bidang kerja, upah, lingkungan kerja yang mendukung juga tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi untuk mempengaruhi beban kerja perawat. Ketika perawat merasa tidak puas akan bidang kerja yang dijalani, akan mempengaruhi secara psikis sehingga pekerjaan yang dijalannya terasa berat dan sulit yang berdampak pada kinerja perawat.

## 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja perawat. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh seperti:

### a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan perawat menyelesaikan pekerjaannya. Namun, apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruangan yang panas, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja perawat, tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi perawat.

### b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab

pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan. Contohnya suatu perawat yang sudah lama bekerja di rumah sakit, tetapi pada saat bersamaan rumah sakit mendatangkan mesin-mesin alat bantu tindakan yang baru dan berbeda pengoperasiannya dengan mesin yang lama. Ketidakmampuan perawat dalam menghadapi mesin alat bantu yang baru tanpa adanya pelatihan dalam pengoperasiannya, tentu akan membuat beban kerja yang diterima oleh perawat berlipat ganda, dimana perawat harus menyelesaikan target tindakan, ia pun harus benar-benar memahami pengoperasiannya.

c) Organisasi Kerja

Seorang perawat tentunya akan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehinggalamannya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing perawat. Jadwal kerja perawat dalam *shift* kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi untuk mengatur *shift* kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi perawat yang menjalaninya.

**c. Indikator Beban Kerja**

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diterima oleh perawat (Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, 2017). Indikator tersebut antara lain :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang perawat memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Rumah sakit hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada setiap ruangan sehingga perawat yang bekerja didalamnya dapat :

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah di delegasikan
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja

- d) Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit
- e) Memudahkan perawat dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai
- f) Memudahkan perawat untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja perawat, Namun ada kalanya suatu rumah sakit tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, waktu kerja yang diberikan kepada perawat kadang berlebih. Pada awalnya mungkin tidak ada masalah bagi perawat untuk melakukannya, namun dalam menyelesaikan pekerjaan ini perawat pasti membutuhkan kesehatan yang prima, baik secara fisik maupun psikis agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh perawat. Tidak seimbang antara jumlah perawat yang sedikit dan banyaknya jumlah bed yang ada diruangan, tentu akan semakin besar pula beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh perawat. Oleh karena itu, dibutuhkan penetapan jumlah perawat dan bed yang ada diruangan seimbang agar dalam menyelesaikan pekerjaan bisa tercapai sesuai target yang ditetapkan

**d. State Of The Art**

1. Iwan M.Ramdan (2016) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan *Burnout* Kerja Perawat Kesehatan Jiwa” penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *survey analitik* dengan *cross sectional* pengambilan sampel dengan cara total sampling dengan jumlah sample sebanyak 125 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner pengelolaan data dan analisis data *multivariate* dengan uji *chi square* dan *analitik regresi logistic* berganda hasil penelitian

menunjukkan bahwa nilai  $p$  value adalah 0,000 jenis kelamin berhubungan dengan burnout, nilai  $p$  value 0,034 status kepegawaian berhubungan dengan burnout, nilai  $p$  value 0,022 beban kerja berhubungan dengan burnout, nilai  $p$  value 0,000 dukungan keluarga berhubungan dengan burnout, nilai  $p$  value 0,000 kepemimpinan berhubungan dengan burnout, Kesimpulan yang didapatkan artinya terdapat hubungan bermakna antara jenis kelamin, status kepegawaian, beban kerja, dukungan keluarga, kepemimpinan pada burnout perawat kesehatan jiwa.

2. Widodo (2009) dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja, Stress Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta” penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey (*survey research method*) yang bersifat *Analitik (explanatory study)* dengan menggunakan rancangan penelitian cross sectional. populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PDHI berjumlah 52 perawat. Teknik pengambilan data menggunakan total sampling. Data analisis secara *Univariat* dan *Bivariat* pada penelitian bahwa nilai  $p$  value yakni  $> \alpha$  yakni  $0,000 < \alpha$  yaitu 0,05 bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan acuan untuk mengkaji hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, rancangan penelitian dapat menjadi petunjuk bagi peneliti dalam seluruh proses penelitian (Nursalam, 2013). Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif (*Descriptive correlation*) dimana penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif (timbal balik) antara variabel independen dan variabel dependen, dengan metode pendekatan *cross sectional* yaitu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor dan resiko dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah subyek yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan atau keseluruhan dari suatu obyek yang karakteristiknya akan diduga atau sedang diamati (Nursalam, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja didalam ruang rawat inap di RSUD I.A MOEIS Samarinda.yang terbagi menjadi tiga ruang yaitu ruang Mahakam, karang Asam dan karang Mumus. Ruang Mahakam berjumlah 13 perawat, ruang karang asam 31 perawat dan karang mumus 28 perawat dengan jumlah total 72 orang perawat.

##### **2. Sampel**

*Sampling* adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi atau merupakan sub bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu hingga dianggap dapat mewakili populasinya (Nursalam, 2013). Teknik pengambilan *sampel* pada penelitian ini menggunakan *Stratified Proportional Random Sampling* yaitu jenis sampling yang digunakan untuk mengetahui beberapa variabel pada populasi yang menggunakan hal penting untuk mencapai sampel yang representative pada jenis sampling ini harus diyakinkan bahwa semua variabel yang diidentifikasi akan mewakili populasi. Dengan demikian sample dalam populasi penelitian ini adalah Perawat di ruang rawat inap pada RSUD.I A MOEIS Samarinda dengan jumlah sample sebanyak 40 orang .

No	Ruang	Perawat	Responden
1	Karang asam	$\frac{31}{72} \times 40$	17
2	Karang mumus	$\frac{28}{72} \times 40$	16
3	Mahakam	$\frac{13}{72} \times 40$	7
Total			40

### 3. Analisis Data

Analisi yang di gunakan dengan Univariate dengan distribusi frekuensi, Bivariate dengan menggunakan Chi Square.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN**

**SILAHKAN KUNJUNGI PERPUSTAKAAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH**  
**KALIMANTAN TIMUR**

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Heri Prayatna. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Fave Pada Fave Hotel Seminyak*. Vol. 5, No. 2.
- Agus Riyanto. 2011. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Jakarta: EGC
- Amanda Intan Puspitasari. 2015. *Hubungan Antara Kepemimpinan Resonan Dengan Job Burnout Pada Anggota Kepolisian di Tegal*. Vol 4(2)
- Hera dkk. 2016. *Pengaruh Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) dDengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur*. Jurnal Mirai Management Vol.1, No. 1
- Iwan M Ramdan. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Behubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman. Vo. 4 No.2
- Keksi Girindra Swasti dkk. 2017. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas*. Jurnal Keperawatan Soedirman. Vol. 12, No. 3
- Marquis Huston. 2016. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan: Teori & Aplikasi*. Cetakan 2016. Jakarta: EGC
- Mohammad Hadi Asgari dkk. 2013. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Manajer Job Burnout Pendidikan Teknis Kejuruan Karyawan di Iran Utara*. Vol 4(1).
- Mugianti sri. 2016. *Manajemen dan Kepemimpinan Dalam Praktik Keperawatan*.
- Notoatmodjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta Rineka Cipta
- Nurfiriana. 2013. *Analisis Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap Dengan Kunjungan Intensif Dan Diruang Perawatan Interna RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa*.
- Nursalam. 2013. *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 3, Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2017. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Cetakan Keempat, Jakarta: Salemba Medika.
- Nur Septi Aqmarina dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 35 No. 2.



- Oktaviani. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit Tenggarong*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Ramli dkk. 2013. *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*. Universitas Tribuana Tunggadewi. Malang.
- Ratna Sitorus. 2011. *Managemen Keperawatan: Managemen Keperawatan Di Ruang Rawat*. Cetakan I, Jakarta. Sagung Seto.
- Saleh Lalu Muhammad.2018. *Man Behind The Scene Aviation Safety*. Cetakan 1, Edisi 1. Yogyakarta : Deepublish.
- Simamora Raymond H. 2012. *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Sopiati Alimah dkk. 2016. *Gambaran Burnout Pada Mahasiswa Keperawatan Di Purwokerto*. Jurnal Keperawatan Soedirman Vol. 11, No. 2
- Sri Mugianti. 2016. *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Praktik Keperawatan*. Cetakan 1, Desember 2016
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

## Lampiran Format Biodata Ketua dan Anggota Tim Pengusul

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ns. Enok Sureskiarti.,M.Kep
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan fungsional	Asisten Ahli
4	NIP/NIK/identitas lainnya	91132
5	NIDN	1119018202
6	Tempat dan tanggal lahir	Semarang/ 19 Januari 1982
7	Email	<a href="mailto:es202@umkt.ac.id">es202@umkt.ac.id</a>
8	Nomor Telephone/HP	081326491082
9	Alamat Kantor/faks	JL.Ir H. Juanda nomor 15 Samarinda
10	Nomor Telephone/Faks	0541-748511/0541-748511
10	Lulusan yang telah di hasilkan	S1 = 535
11	Mata kuliah yang diampu	1. Manajemen Keperawatan
		2. Keperawatan Sistem Integumen
		3. Keperawatan sistem Pencernaan
		4. Keperawatan Anak

### B. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Semarang	Universitas Diponegoro Semarang	
Bidang Ilmu	Ilmu Keperawatan	Ilmu Keperawatan	
Tahun Masuk - Lulus	2003-2007	2013-2015	
Judul Sripsi/tesis/Disertasi	Persepsi Ibu Hamil Primigravida dalam melakukan hubungan seksual di RSIA Bahagia Semarang	Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kepuasan pasien di RSUD Dr Soewondo Kendal	
Nama Pembimbing/Promotor	1. DR. Mediana D 2.Ns Sri Widodo.M.Kep	DR.Untung Sujianto,M.Kes M. Hasip Ardani.S.Kp,M.Kes	

**C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir** (Bukan Sripsi, Tesis dan Disertasi)

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml(juta RP)
1	2017	Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSIA Aisyah Samarinda	RISTEKDIKTI	19.750.000,00
2	2018	Status Perkembangan Terhadap Perkembangan Emosi Anak di Kota Samarinda	STIKES MUDA	6.000.000,00

**D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Pengabdian Kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1	2017	Pelatihan Baby Massage pada kader posyandu di wilayah kerja Puskesmas Pasundan	STIKES	3.000.000,00
2	2018	Pelatihan Pembuatan Craceroatmeal Choco pada kader Nasiyatul aisyah samarinda	UMKT	7.800.000,00
3	2018	Pelatihan Tehnik Sadari pada kader posyandu di kelurahan samarinda loa janan ilir	UMKT	4.000.000,00

**E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 tahun Terakhir**

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/Nomor/Tahun
1	Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud H. Dr. Soewondo Kendal 2015	Tesis, Program Studi Magister Keperawatan Fakultas Kedokteran.UNDIP	Vol. 1 tahun 2015
2	Hubungan peran aktif keluarga sebagai pengawas minum obat (PMO) dengan angka kekambuhan TB paru di ruang Seruni RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda	Jurnal Ilmu Kesehatan	4 (2), 66-74   vol:   issue :   2016
3	Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2017	Husada Mahakam	4 (4), 221-232   vol:   issue :   2017

4	Perbedaan Kecemasan Anak Usia Prasekolah Pada Tindakan Injeksi Dengan Diterapkan Dan Tanpa Diterapkan Pemakaian Rompi Berkarakter	Jurnal Ilmiah Manuntung	3 (1), 106-115   vol:   issue :   2017
5	Pengaruh Penerapan Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyah Samarinda	Jurnal Ilmu Kesehatan	5 (1), 27-33   vol:   issue :   2017
6	Status Perkembangan Terhadap Perkembangan Emosi Anak di Kota Samarinda	Dunia Keperawatan	6 (1), 19-26   vol:   issue :   2018
7	Gambaran Tingkat Pengetahuan Siswa Siswi tentang Penularan Cacing pada Tubuh Manusia di SD 030 Kecamatan Muara Kaman	Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	vol:   issue :   2018
8	Gambaran Tingkat Pengetahuan Siswa Siswi Kelas 2 dan 3 tentang Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Mencuci Tangan di SD 030 Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara	Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	vol:   issue :   2018

#### F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Temuh Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	International Confrence On Islamic Studies (ICIS)	<b>The Relationship <i>International Prostatic Symptoms Score (Ipss)</i> Scores With The Level Of Pain In Patients <i>Benign Prostate Hyperplasia (Bph)</i> With Symptoms <i>Lower Urinary Tract Symptoms (Luts)</i> In Poli Urology Abdul Wahab Sjahranie Hospital Samarinda</b>	22 Febuary 2017 Hotel Inna Garuda, Yogyakarta
2	Seminar Nasional SENASTEK 2017	Pengaruh Penerapan <b><i>Spiritual Leadership</i></b> Terhadap Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyah Samarinda	16 Desember 2017 Hotel Pangeran RIAU, Pekan Baru

#### G. Karya Buku Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit
1	-	-	-	-

#### H. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID
1	-	-	-	-

#### I. Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 Tahun Terakhir

No	Judul/Tema/Jenis Rekayasa Sosial Lainnya yang Telah Diterapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat
1	-	-	-	-

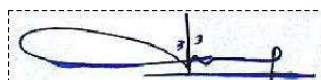
#### J. Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi atau institusi lainnya)

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1	Piagam Penghargaan Penerima Hibah Penelitian	Kemenristek dikti	2017
2	The Certification Of Appreciation Is awarded Guest Lecturer	Faculty Of Nursing, Khon Khaen University, Thailand	2016
3	The Best Presenter dalam Seminar Nasional Senastek	Universitas AbdurRab, Riau Pekan baru	2017

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggung jawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata di jumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam Penugasan penelitian Dosen Unggulan.

Samarinda, 1 Maret 2019  
Ketua Peneliti,



Ns. Enok Sureskiarti, M. Kep  
NIDN.1119018202

BIODATA ANGGOTA

<b>1</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Muhammad Iqbal Ardianto</b>
<b>2</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>3</b>	<b>NIM</b>	<b>17111024110350</b>
<b>4</b>	<b>Tempat Dan Tanggal Lahir</b>	<b>Samarinda/15 November 1997</b>
<b>5</b>	<b>Email</b>	<b>iqbalardns@gmail.com</b>
<b>6</b>	<b>Nomor Tlp/HP</b>	<b>082150154677</b>
<b>7</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jl Anggur Rt 16</b>

<b>1</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Bagus Dwi Pamungkas</b>
<b>2</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>3</b>	<b>NIM</b>	<b>17111024110310</b>
<b>4</b>	<b>Tempat Dan Tanggal Lahir</b>	<b>Balikpapan/22 Desember 1996</b>
<b>5</b>	<b>Email</b>	<b>Bagusjos.b9@gmail.com</b>
<b>6</b>	<b>Nomor Tlp/HP</b>	<b>082251311684</b>
<b>7</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jl. Ks Tubun RT10 Argomulyo sepaku penajam paser utara</b>

<b>1</b>	<b>Nama Lengkap</b>	<b>Rahmat Hidayat</b>
<b>2</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Laki-laki</b>
<b>3</b>	<b>NIM</b>	<b>17111024110373</b>
<b>4</b>	<b>Tempat Dan Tanggal Lahir</b>	<b>Muaramungtai/ 18 Desember 1997</b>
<b>5</b>	<b>Email</b>	<b>rahmattikidaw@gmail.com</b>
<b>6</b>	<b>Nomor Tlp/HP</b>	<b>085346938386</b>
<b>7</b>	<b>Alamat</b>	<b>Jl . Gerbang Dayaku RT 02 Muara Muntai kec.Muara Muntai</b>