



Pengaruh Kepemimpinan Rendah Hati terhadap Kelelahan Emosional Perawat Instalasi Gawat Darurat dan *Intensive Care Unit*

Rhea Amelia Cahyaningrum

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta;
Jl. Colombo No. 1 Sleman Yogyakarta, 55281
rheaameliacahyaningrum@gmail.com

Abstrak

Perawat bagian IGD dan ICU memiliki beban kerja yang berat dan tuntutan untuk melakukan penanganan secara cepat dan tepat dalam kondisi darurat sehingga rentan mengalami kelelahan emosional. Kelelahan emosional pada perawat dapat dipengaruhi oleh jenis kepemimpinan maupun sifat pemimpin. Perawat membutuhkan *emotional support* dari pemimpin untuk dijadikan sebagai *resource* sehingga meminimalisir kelelahan emosional. *Emotional support* dapat diperoleh melalui apresiasi dan *feedback* dari pemimpin. Pemimpin yang rendah hati mampu memberikan apresiasi dan *teachability* kepada anggotanya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Penelitian ini juga merupakan penelitian populasi. Subjek merupakan perawat bagian IGD dan ICU yang berjumlah 42, dengan 18 anggota perawat bagian IGD dan 24 anggota perawat bagian ICU. Instrumen yang digunakan adalah Skala Kelelahan Emosional yang berjumlah 17 item dengan reliabilitas 0,890 dan Skala Kepemimpinan Rendah Hati yang berjumlah 25 item dengan reliabilitas 0,972. Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional. Variabel kepemimpinan rendah hati berkontribusi sebanyak 13,9% terhadap kelelahan emosional subjek.

Kata Kunci: *Kelelahan Emosional, Kepemimpinan Rendah Hati, Perawat, Instalasi Gawat Darurat, Intensive Care Unit*

Abstract

Emergency room and ICU nurses have a heavy workload and demands for fast and precise handling in emergency conditions, making them vulnerable to emotional exhaustion. Emotional exhaustion in nurses can be influenced by the type of leadership and the nature of the leader. Nurses need emotional support from leaders to serve as a resource to minimize emotional exhaustion. Emotional support can be obtained through appreciation and feedback from leaders. Humble leaders can provide appreciation and teachability to their members. Therefore, this study aims to determine the effect of humble leadership on the emotional exhaustion of emergency room and ICU nurses. This study uses a quantitative approach with an *ex post facto* type. This study is also a population study. The subjects were emergency room and ICU nurses, totaling 42, with 18 members of the emergency room nurses and 24 members of the ICU nurses. The instruments used were the Emotional Fatigue Scale, totaling 17 items with a reliability of 0.890, and the Humble Leadership Scale, totaling 25 items with a reliability of 0.972. Data analysis was conducted using descriptive analysis and simple linear regression analysis. The results showed humble leadership variables' negative and significant effect on emotional exhaustion. The variable of humble leadership contributed 13.9% to the emotional exhaustion variable.

Keywords: *Emotional Exhaustion; Leader Humility; Nurses; Emergency Room; Intensive Care Unit*

Pendahuluan

Hampir seluruh pekerja pelayanan melibatkan tatap muka ataupun berinteraksi

langsung dengan pelanggan (Macdonald dan Sirianni dalam Deery et al., 2002). Pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat

kontak pribadi dengan publik yang tinggi sehingga mereka dituntut untuk bisa bekerja secara emosional (Hochschild dalam Deery et al., 2002). Mereka juga diharapkan dapat menampilkan emosi yang sesuai norma atau standar organisasi tertentu yang dirancang untuk memenuhi ekspektasi pelanggan. Untuk itu, organisasi perlu memperhatikan keadaan emosional karyawannya, termasuk kelelahan emosional yang dialami.

Kelelahan emosional adalah keadaan penipisan emosional yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan rasa tertekan yang berkelanjutan (Shirom dalam Wright & Cropanzano, 1998). Maslach & Jackson (1981) mendefinisikan kelelahan emosional sebagai perasaan emosional berlebihan yang dialami oleh individu karena mengalami kelelahan akibat pekerjaan. Maslach menyebutkan bahwa kelelahan emosional terdiri dari tiga aspek, yaitu fisik, emosi dan mental. Menurut Maslach (dalam Gaines & Jermier, 1983), kelelahan emosional diekspresikan dengan bentuk kehilangan perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Lebih lanjut, kelelahan emosional dapat menyebabkan perawat mengalami lelah, frustrasi dan habisnya sumber daya emosional. Ketika perawat kehilangan sumber daya tersebut, mereka cenderung memproduksi perilaku kerja yang negatif, seperti berkurangnya *effort* yang dicurahkan serta sering mengelak dengan tujuan melindungi sumber daya mereka (Zhong et al., 2019). Kelelahan emosional dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, kepemimpinan (Mujiatun, dkk. 2019), konflik peran, ambiguitas peran (Babakus dalam Alifandi, 2016), *workload*, *time pressure*, dukungan sosial baik dari lingkungan keluarga ataupun lingkungan kerja (Schaufeli & Enzmann dalam Houkes et al., 2003), beban kerja, penghargaan (Zagladi dalam Solikhan, 2009), *emotional dissonance*, ketidakseimbangan antara *emotional resource* dan *emotional demand*, kepemimpinan serta *big five personality* (Hills, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian Sharma et al. (2014), dengan subjek perawat di berbagai unit di rumah sakit menyebutkan bahwa perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan perawat *Intensive Care Unit* (ICU) mengalami stres kerja paling tinggi dibandingkan dengan perawat di bagian lain. Tekanan serta stres terus menerus dapat menimbulkan kelelahan emosional (Wright & Cropanzano, 1998). Dalam penelitian Ramirez-Elvira et al. (2021) juga ditemukan bahwa perawat ICU memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kelelahan emosional karena perawat IGD dan ICU memiliki beban kerja yang berat. Bagian IGD dan ICU menuntut perawat untuk melakukan penanganan secara cepat dan tepat dalam kondisi akut. Perawat IGD dan ICU juga dituntut untuk melakukan *monitoring* terus menerus kepada pasien karena kondisi yang tidak stabil, tidak sadarkan diri maupun pasien dengan berbagai keluhan.

Hal ini sesuai dengan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Maret dan Juni 2022 yang melibatkan empat orang perawat. Dari hasil penelitian awal yang dilakukan, ditemukan bahwa lebih dari 50% perawat IGD dan ICU mengeluhkan tentang kelelahan emosional yang dialami. Hal tersebut disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang tidak tentu karena adanya sistem 3 shift yang berubah ubah setiap harinya. Lebih lanjut, beberapa perawat IGD maupun ICU memiliki keterbatasan waktu untuk bertemu dengan pemimpin karena adanya perbedaan *shift* kerja. Terlebih lagi, dengan adanya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan perawat IGD dan ICU untuk bekerja secara cepat dalam menangani pasien serta selalu memantau keadaan pasien menyebabkan perawat harus fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, interaksi dan komunikasi non formal menjadi sangat terbatas sehingga perawat kurang mendapatkan apresiasi atas kontribusi dalam pekerjaan yang dilakukan, termasuk

emotional support, serta kurangnya *teachability*. Kurangnya *teachability* artinya terdapat keterbatasan anggota dalam mendapatkan *feedback* dari pemimpin maupun dalam memberikan *feedback* terhadap pemimpin. Menurut Owens et al., (2013) *support* tersebut sangatlah penting untuk menimbulkan efek motivasional yang positif sehingga dapat mengurangi tekanan kerja yang dialami. Dengan kurangnya *emotional support* yang didapatkan, anggota akan merasa kekurangan *emotional resource*. Apabila *emotional resource* tidak cukup untuk memenuhi tuntutan emosional di tempat kerja maka anggota rentan mengalami kelelahan emosional (Hills, 2014).

Menurut Owens et al., (2013) menjelaskan bahwa pemimpin dengan sifat rendah hati mau mengakui kesalahan dan keterbatasan diri sehingga memiliki sifat terbuka untuk belajar hal hal baru, mau mengapresiasi kontribusi bawahannya sehingga menumbuhkan rasa keterbukaan, kepercayaan, dan pengakuan dari bawahan tersebut. Pemimpin dengan sifat rendah hati dapat mengenali diri sendiri dengan akurat, mengapresiasi kontribusi orang lain serta mau belajar dari orang lain (Owens dalam Zhong et al., 2019). Pemimpin yang mengekspresikan sifat rendah hati dapat menimbulkan efek motivasional yang positif terhadap bawahannya.

Mujiatun, dkk. (2019), kepemimpinan memiliki pengaruh pada perilaku dan sikap karyawan, termasuk kelelahan emosional mereka Anderson dan Huang, (2005) juga menemukan hal yang sama yaitu kelelahan emosional dapat disebabkan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang ramah dan mudah berkomunikasi dengan karyawan dapat menurunkan kelelahan emosional karyawan (Mujiatun, dkk. 2019).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU salah satu Rumah Sakit di Bantul.

Hal ini mengingat bahwa *emotional exhaustion* dapat menimbulkan hal hal yang buruk pada kinerja apabila dibiarkan, sehingga dengan penelitian ini dapat memberikan masukan agar organisasi dapat mendeteksi adanya *emotional exhaustion* sedini mungkin sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan dengan segera.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode dengan teknik analisis yang menekankan pada data-data yang berupa angka yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan dianalisis menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2017). Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* untuk meneliti keadaan subjek secara seadanya tanpa memberikan suatu perlakuan untuk memunculkan variabel yang ingin diteliti (Dantes, 2012).

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian dilakukan di salah satu Rumah Sakit di Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dimulai pada bulan Januari 2022, selanjutnya pengambilan data dilakukan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2022. Penelitian ini selesai pada bulan September 2022.

Populasi dan sampel penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi merupakan penelitian yang melibatkan seluruh populasi (Arikunto, 2010). Jumlah populasi sebanyak 48 anggota perawat yang terdiri dari 24 perawat bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan 24 perawat bagian *Intensive Care Unit* (ICU). Subjek yang diambil adalah perawat saja dan tidak mengikutsertakan pemimpin atau koordinator bangsal.

Teknik pengumpulan data dan instrumen

Penelitian menggunakan metode survei dengan menyebarkan skala psikologis secara *online* yang disebarkan kepada subjek dengan bantuan *google form*. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologis dalam bentuk modifikasi *Likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban pada masing-masing instrumen.

Instrumen variabel kelelahan emosional menggunakan konstruksi alat ukur dari instrumen yang dikembangkan oleh Rachmasari (2018) berdasarkan konstruk teori dari Maslach (1981). Instrumen ini berjumlah 19 item dengan mencakup tiga aspek, yaitu keadaan emosi, keadaan fisik dan kondisi mental. Setelah di uji validitas menggunakan uji korelasi item total menunjukkan bahwa terdapat dua item gugur sehingga total item yang valid ada 17 item. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS dengan uji *Cronbach-Alpha* menunjukkan nilai 0,890 sehingga instrumen reliabel.

Instrumen variabel kepemimpinan rendah hati menggunakan konstruksi alat ukur yang dikembangkan berdasarkan konstruk teori dari Owens et al., (2013) terdapat 25 item pada instrumen hasil konstruksi dan memuat tiga aspek kepemimpinan rendah hati. Setelah dilakukan uji validitas menggunakan uji korelasi item total menunjukkan bahwa seluruh item valid. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS dengan uji *Cronbach-Alpha* menunjukkan nilai 0,972 sehingga instrumen reliabel.

Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana. Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data hasil penelitian diperoleh dari penyebaran skala kelelahan emosional dan kepemimpinan rendah hati kepada Perawat IGD dan ICU di Rumah Sakit yang terletak di Bantul, Yogyakarta. Terdapat 42 subjek yang mengumpulkan skala psikologis dengan lengkap.

Hasil Uji Deskriptif

Berdasarkan uji Statistik Deskriptif diketahui bahwa diketahui bahwa subjek dengan kelelahan emosional kategori rendah berjumlah 5 (12%) dan sebagian besar berada pada kategori sangat rendah berjumlah 37 (88%). Adapun pada variabel kepemimpinan rendah hati, subjek yang menganggap pemimpin mereka merupakan pemimpin dengan sifat rendah hati sangat tinggi berjumlah 26 (62%). Selanjutnya terdapat 15 subjek (36%) yang menilai bahwa kerendahan hati pemimpin mereka masuk di kategori tinggi dan hanya ada 1 orang (2%) yang menilai pemimpin masuk di kategori sedang.

Hasil Uji Regresi

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat dengan uji normalitas dan uji linearitas. Nilai hasil uji normalitas dengan program SPSS menunjukkan nilai 0,069 ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal. Adapun nilai hasil uji linearitas dapat dilihat pada bagian *Deviation from Linearity* yang menunjukkan nilai 0,145. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Lalu untuk nilai Fhitung hasilnya adalah 1,627. Nilai Ftabel dengan nilai df (21,19) pada signifikansi 5% adalah 2,16. Oleh karena itu, Fhitung < Ftabel. Berdasarkan keputusan dalam uji linearitas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel kepemimpinan rendah hati dan variabel kelelahan emosional

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil yang didapatkan persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah $Y = 41,586 - 0,198 X$. Setelah dilakukan uji analisis regresi, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 di mana $0,015 < 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional.

Berdasarkan uji analisis regresi linear sederhana yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,537. Untuk nilai t_{tabel} dengan jumlah subjek 42 dan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,021 (dapat dilihat pada tabel distribusi nilai t_{tabel}). Dengan nilai yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan rendah hati terhadap variabel kelelahan emosional, dapat dilihat hasil nilai R Square yang terdapat pada output SPSS. Dalam output menunjukkan nilai 0,139. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU salah satu Rumah Sakit di daerah Bantul adalah sebesar 13,9% sedangkan 86,1% kelelahan emosional yang dialami dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Analisis hasil penelitian terhadap 42 subjek menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti, yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepemimpinan rendah hati terhadap

kelelahan emosional perawat IGD dan ICU di salah satu Rumah Sakit daerah Bantul, Yogyakarta. Besarnya pengaruh kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional yaitu sebesar 13,9%. Hasil yang didapatkan mendukung temuan dari Anderson dan Huang (2005) dan Farisi, dkk. (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kelelahan emosional. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari Mujiatun dkk. (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan yang ramah dan mudah berkomunikasi dengan anggota dapat menurunkan kelelahan emosional yang dirasakan anggotanya. Mujiatun dkk. (2019) juga menyebutkan bahwa ketika anggota berhadapan dengan pemimpin yang memiliki banyak permintaan dan tidak pernah melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan, maka anggota akan mudah frustrasi, kecewa dan kurang puas.

Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan rendah hati merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional. Berdasarkan konseptualisasi menurut Owens et al. (2013), kepemimpinan rendah hati adalah pemimpin yang (1) mampu mengenali diri sendiri dengan akurat, (2) menghargai kontribusi dari orang lain, dan (3) terbuka pada *feedback*. Pemimpin yang mengekspresikan sifat rendah hati dapat menimbulkan efek motivasional yang positif terhadap anggotanya. Mereka mau memberi *'power'* mereka kepada orang lain, serta mengetahui bahwa dengan ia melakukan hal tersebut tidak hanya menguatkan kemampuan orang lain namun juga dapat membentuk *trust* dan komitmen (Owens & Hekman, 2016).

Aspek pertama kepemimpinan rendah hati yaitu kepemimpinan yang dapat mengenali diri sendiri dengan akurat.

Pemimpin yang rendah hati mampu mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki. Untuk itu, pemimpin yang rendah hati tidak akan merasa dirinya merupakan individu yang serba bisa. Individu dengan sifat rendah hati lebih fokus akan ketergantungan mereka dengan orang lain (Owens et al., 2013). Pemimpin yang rendah hati memiliki transparansi mengenai personal limit sehingga timbul sifat *openness* dalam dirinya. Dengan adanya sifat keterbukaan diri dari pemimpin, anggota akan memunculkan rasa percaya. Menurut Schein (2018), pemimpin yang rendah hati dapat mengembangkan sikap *trust* dan *openness* dalam kelompoknya sesuai dengan hubungan Level 2 *Theory of Relationship* yang dikemukakan Schein (2018). *Trust* yang terbangun antara pemimpin dan anggota maka anggota akan semakin terbuka untuk mendiskusikan masalah yang sedang dihadapi sehingga akan membantu menurunkan kelelahan emosional yang dihadapi.

Selain mengenali diri sendiri, kepemimpinan rendah hati merupakan kepemimpinan yang dapat menghargai kontribusi dari orang lain. Pemimpin yang rendah hati juga mengetahui kelebihan dan kelemahan anggota. Anggota juga akan selalu diberi kesempatan untuk ikut menyalurkan ide serta ikut menjadi solutor. Oleh karena itu, anggota akan merasa dihargai usahanya, mendapatkan *emotional support*, serta meringankan tekanan yang dialami sehingga kelelahan emosional yang dirasakan akan menjadi lebih rendah (Zhong et al., 2019). Pemimpin yang rendah hati juga mengapresiasi kekuatan dan kontribusi orang lain. Hasilnya, anggota akan merasa bahwa mereka berharga dan merasa dibutuhkan. Ketika merasa dihargai, karyawan akan memiliki persepsi bahwa apa yang mereka lakukan akan berdampak pada organisasi. Oleh karena itu, karyawan cenderung akan mempertahankan emosi

positif saat bekerja. Karyawan yang memiliki emosi positif ketika bekerja akan memiliki kelelahan emosional yang lebih rendah (Zhou & Li, 2018).

Aspek ketiga dari kepemimpinan rendah hati yaitu kepemimpinan yang terbuka dan mau mencari *feedback*. Pemimpin yang rendah hati selalu merasa perlu untuk melakukan pengembangan diri dengan belajar dan terbuka pada *feedback* dari orang lain (Zhong et al., 2019). Oleh karena itu, pemimpin yang rendah hati cenderung ramah dan mudah membangun komunikasi dua arah dengan anggota. Selain itu, pemimpin yang rendah hati juga terbuka terhadap kritik, menunjukkan empati dan kekhawatiran pada anggotanya serta memberikan sumber daya seperti informasi, keterampilan, juga saran. Pemimpin yang rendah hati juga lebih mengutamakan kepentingan bersama dibandingkan dengan kepentingan pribadi (Morris et al., 2005). Dengan adanya pemimpin yang rendah hati, anggota dapat mengkomunikasikan atau memberikan pendapat mengenai *workload* ataupun konflik lain yang mungkin terjadi sehingga kelelahan emosional mungkin dapat dihindari.

Alasan lain yang membuktikan bahwa kepemimpinan rendah hati berpengaruh pada kelelahan emosional adalah terpenuhinya *job resources*. Berdasarkan hasil penelitian Barello et al. (2021) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor signifikan yang mempengaruhi kelelahan emosional, yaitu *job demands* dan *job resources*. Kelelahan emosional dapat terjadi ketika *job resources* tidak dapat memenuhi kebutuhan *job demands*. Ketika anggota memiliki pemimpin yang rendah hati maka, mereka akan mendapatkan *support* yang dibutuhkan, baik dalam bentuk benda maupun emosional. Perilaku yang diekspresikan oleh pemimpin tersebut dapat mengakibatkan anggota merasa dihargai dan diperhatikan, di mana

hal tersebut merupakan faktor penting untuk mengurangi kelelahan emosional (Hobfoll dalam Zhong, 2019).

Menurut Maslach (dalam Gaines & Jermier, 1983), kelelahan emosional diekspresikan dengan bentuk kehilangan perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. Semakin rendah kelelahan emosional yang dirasakan maka perawat akan cenderung mengekspresikan perilaku kerja yang lebih positif. Kelelahan emosional rendah juga berhubungan dengan strategi regulasi emosi yang baik dari perawat (Zhou & Li, 2018). Dengan adanya regulasi emosi yang baik, perawat mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan keadaan tertentu tanpa memerlukan *effort* yang besar. Terlebih lagi kemampuan regulasi emosi yang baik sangat diperlukan bagi pekerja pelayanan, termasuk perawat untuk tetap mempertahankan emosi positif selama bekerja dan bertemu dengan pasien. Bagi perawat bagian IGD dan ICU yang memiliki tekanan dan beban kerja yang lebih tinggi dari perawat bagian lainnya, memiliki strategi regulasi emosi yang baik merupakan suatu keharusan untuk mempertahankan performansi kerja yang optimal.

Hasil analisis yang didapatkan dari penelitian ini mengindikasikan temuan yang bertolak belakang dengan temuan pada penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa lebih dari 50% perawat IGD dan ICU mengalami kelelahan emosional, lalu hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dirasakan berada di kategorisasi yang sangat rendah. Hal ini terjadi karena pada studi pendahuluan hanya melibatkan empat perawat sedangkan ketika dikaji kembali dengan subjek yang lebih luas ternyata hasilnya menunjukkan bahwa kelelahan emosional yang dialami oleh perawat IGD

dan ICU di salah satu Rumah Sakit yang terlekat di Bantul berada dalam kategorisasi sangat rendah.

Walaupun perawat bagian IGD dan ICU memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mengalami kelelahan emosional karena tekanan dan beban kerja yang tinggi (Sharma et al., 2014) namun subjek memiliki kemampuan yang baik dalam meregulasi emosi. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik cenderung mengembangkan emosi positif saat bekerja sehingga memiliki kelelahan emosional yang rendah (Zhou & Li, 2018). Zhou dan Li (2018) juga menyatakan bahwa anggota dapat memperoleh kemampuan regulasi emosi yang baik dari pemimpin yang rendah hati. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang rendah hati memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik (Morris et al., 2005). Melalui proses pembelajaran sosial (Bandura dalam Zhong, 2019), pemimpin yang rendah hati dapat meningkatkan kemampuan meregulasi emosi anggotanya dan menghilangkan dampak negatif yang diperoleh dari lingkungan.

Selanjutnya dari data hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa keadaan kelelahan emosional perawat IGD dan ICU di salah satu Rumah Sakit daerah Bantul ini memiliki tingkat yang sangat rendah sedangkan keadaan kerendahan hati pemimpin masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil yang didapatkan mungkin merupakan hasil dari kegiatan rutin *morning meeting* yang dilakukan oleh tiap bangsal setiap pagi. Dalam pertemuan tersebut Koordinator Bangsal menanyakan kesulitan dan masalah yang dialami perawat selama bekerja. Koordinator Bangsal juga mengajak untuk berdiskusi, *sharing* dan saling memotivasi. Kegiatan ini membuktikan aspek kepemimpinan rendah

hati yaitu menghargai kontribusi orang lain dan mau menerima *feedback*.

Sebesar 86,1% kelelahan emosional perawat IGD dan ICU di salah satu Rumah Sakit daerah Bantul dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Kemungkinan persentase terbanyak dalam memprediksi kelelahan emosional adalah dengan adanya beban kerja yang tinggi. Beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional ((Schaufeli & Enzmann dalam Houkes et al., 2003); (Zagladi dalam Solikhan, 2009); (Churiyah, 2011); (Febriani, Zaitul & Antoni, 2019)). Faktor lain yang dapat memprediksi kelelahan emosional adalah kurangnya *support* sosial (Schaufeli & Enzmann dalam Houkes et al., 2003). Individu mengalami stres setiap hari. Stres yang terus menerus dirasakan akan mengakibatkan *emotional draining*. Dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya emosional. Ketika anggota tidak menerima dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, atau bahkan memiliki konflik dengan mereka maka akan menimbulkan kelelahan emosional (Houkes et al., 2003).

Faktor lain yang mungkin dapat memprediksi kelelahan emosional adalah konflik peran, ambiguitas peran (Babakus dalam Alifandi, 2016), *time pressure*, *role stress* (Schaufeli & Enzmann dalam Houkes, et al., 2003), penghargaan dan lingkungan keluarga (Zagladi dalam Solikhan, 2009). Selain itu, menurut Hills (2014) kelelahan emosional dapat diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan antara *emotional resource* dan *emotional demand*, *big five personality trait* dan *emotional dissonance*. Selanjutnya, berdasarkan penelitian dari Choi et al. (2018), kelelahan emosional dipengaruhi oleh *gender*, status pernikahan, depresi, *perceived stress*, serta *secondary traumatic stress*. Lalu, Wang et al. (2017) menyebutkan bahwa kelelahan emosional dipengaruhi oleh *time pressure*.

Simimpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepemimpinan rendah hati terhadap kelelahan emosional perawat IGD dan ICU salah satu Rumah Sakit di daerah Bantul. Semakin tinggi kepemimpinan rendah hati maka kelelahan emosional semakin rendah. Kepemimpinan rendah hati mempengaruhi 13,9% kelelahan emosional subjek, sedangkan 86,1% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan memberikan saran kepada beberapa pihak di antaranya adalah:

1. Bagi rumah sakit

Keadaan kelelahan emosional yang terjadi pada perawat harus selalu diperhatikan untuk tetap mengoptimalkan performansi kerja mereka. Penerapan kepemimpinan rendah hati harus dioptimalkan dengan tujuan untuk menciptakan sifat *trust* dan *openness* dari anggota kepada pemimpin. Pemimpin juga disarankan untuk terus memberikan *emotional support* pada anggotanya agar mengurangi kelelahan emosional yang dirasakan. Selain itu anggota dapat belajar untuk melakukan strategi regulasi emosi yang baik. dengan memiliki strategi yang tepat, perawat dapat mengurangi resiko untuk mengalami kelelahan emosional.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai kelelahan emosional dengan menggunakan variabel lainnya seperti beban kerja, *support* sosial, konflik

peran, ambiguitas peran, *time pressure*, *role stress*, penghargaan, lingkungan keluarga, *emotional resources*, *emotional demands*, *big five personality trait*, serta *emotional dissonance*. Peneliti selanjutnya juga harus mempertimbangan metode pengambilan data dengan teknik menilai orang lain karena rentan untuk menimbulkan bias.

Daftar Pustaka

- Alifandi, Y. (2016). Kelelahan Emosi (Emotional Exhaustion) pada Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu. Skripsi, Universitas Negeri Malang.
- Anderson, R. E., & Huang, wen-yeah. (2005). Empowering Salespeople: Personal, Managerial, and Organizational Perspectives. *Psychology & Marketing*, 23(2), 139–159.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (edisi III)*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., Silenzi, A., Marotta, C., & Graffigna, G. (2021). Factors Associated with Emotional Exhaustion in Healthcare Professionals Involved in the COVID-19 Pandemic: an Application of the Job Demands-Resources Model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(8).
- Choi, B. S., Kim, J. S., Lee, D. W., dkk. (2018). Factors Associated with Emotional Exhaustion in South Korean Nurses: A Cross-Sectional Study. *Psychiatry Investigation* 15(7) 670-676
- Churiyah, M. (2011). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 16(2) 145-154
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Deery, S., Iverson, R., & Walsh, J. (2002). Work Relationships in Telephone Call Centres: Understanding Emotional Exhaustion and Employee Withdrawal. *Journal of Management Studies*, 39(4), 471–496.
<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00300>
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 23(1) hal. 23-37
- Febriani, R., Zaitul dan Antoni. (2019). Beban Kerja dan Kelelahan Emosional Perawat Wanita yang sudah Berkeluarga: Konflik Kerja Keluarga sebagai Variabel Mediasi. *Ensiklopedia of Journal* 1(2) edisi 2 halaman 219-224
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in a High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567–586.
<https://doi.org/10.2307/255907>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hills, Meghan E. (2014). *Emotional Exhaustion: Creation of a Measure and Exploration of the Construct*. Thesis, Oklahoma State University
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific

- determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427–450.
<https://doi.org/10.1348/096317903322591578>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Morris, J. A., Brotheridge, C. M., & Urbanski, J. C. (2005). Bringing humility to leadership: Antecedents and consequences of leader humility. *Human Relations*, 58(10), 1323–1350.
<https://doi.org/10.1177/0018726705059929>
- Mujiatun, S., Jufrizen dan Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Anteseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447-465
- Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2016). How Does Leader Humility Influence Team Performance? Exploring the Mechanisms of Contagion and Collective Promotion Focus. *Academy of Management Journal*, 59(3), 1088–1111.
<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0660>
- Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2013). Expressed Humility in Organizations: Implications for Performance, Teams, and Leadership. *Organization Science*, 24(5), 1517–1538.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0795>
- Rachmasari, D. A. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kelelahan Emosional pada Karyawan. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang
- Ramirez-Elvira, S., Romero-Bejar, J. L., Suleiman-Martos, N., et al. (2021). Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(11432), 1-12.
<https://doi.org/10.3390/ijerph182111432>
- Schein, E. H. & Schein, P. A. (2018). *Humble Leadership: The Power of Relationships, Openness, and Trust*. Barrett-Koehler Publisher, Inc: California.
- Sharma, P., Davey, A., Davey, S., et al. (2014). Occupational Stress among Staff Nurses: Controlling the Risk to Health. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 18(2) 52
- Solikhan. (2009). Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 5(3) hal. 238-253
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung (Cetakan ke III)
- Wang, J., Zhang, Z., & Jia, M. (2017). Understanding How Leader Humility Enhances Employee Creativity. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 5–31.
<https://doi.org/10.1177/0021886316678907>

- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>
- Zhong, J., Zhang, L., Li, P., & Zhang, D. Z. (2019). Can leader humility enhance employee wellbeing? The mediating role of employee humility. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(1), 19–36. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2019-0124>
- Zhong, Q. (2019). Research on the Influence of Humble Leader on Leader themselves: Based on the Theory of Resource Conservation. 2019 9th International Conference on Education and Social Science (ICESS 2019)
- Zhou, J., & Li, Y. (2018). The Role of Leader's Humility in Facilitating Frontline Employees' Deep Acting and Turnover: The Moderating Role of Perceived Customer-Oriented Climate. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), 353-367