



## **HUBUNGAN BURNOUT DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT**

**Eri Nugraheni\*, Indri Heri Susanti, Noor Yunida Triana**

Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa,  
Jl. Raden Patah no.100, Ledug, Kembaran, Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah, 53182, Indonesia

\*[erinugraheni96@gmail.com](mailto:erinugraheni96@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Motivasi kerja perawat yang rendah akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang akan diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi perawat yang menurun yaitu burnout. Burnout ditandai dengan perasaan yang disertai menurunnya energi, perasaan negatif pada pekerjaan seseorang dan menjadi kurang profesional terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Metode penelitian ini menggunakan metode studi analitik observasional dengan jenis desain cross sectional. Teknik pengambilan sampel yaitu total sampling dengan jumlah responden 75 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner baku dari MBI (Maslach Burnout Inventory) dan kuesioner motivasi kerja yang sudah di uji menggunakan uji chi-square dengan hasil lebih besar dari 0,421 dan uji reliabilitas dengan nilai r-alpha 0,867. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden mengalami burnout berat dengan jumlah 48 perawat (64%) dan responden mengalami motivasi kerja kurang baik dengan jumlah 58 perawat (77,3%). Analisis data menggunakan analisa deskriptif chi-square. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga (p-value 0,026).

Kata kunci: burnout; motivasi kerja; perawat

### ***THE RELATIONSHIP OF BURNOUT WITH NURSES' WORK MOTIVATION***

#### **ABSTRACT**

*Low nurse work motivation will have a negative impact on the quality of services provided. One of the factors that influences decreased nurse motivation is burnout. Burnout is characterized by feelings accompanied by decreased energy, negative feelings about one's work and becoming less professional towards one's work. This research aims to determine the relationship between burnout and work motivation of nurses at Panti Nugroho Hospital, Purbalingga. This research method uses an observational analytical study method with a cross sectional design. The sampling technique was total sampling with a total of 75 respondents. The research instruments are a standard questionnaire from the MBI (Maslach Burnout Inventory) and a work motivation questionnaire which has been tested using the chi-square test with results greater than 0.421 and a reliability test with an r-alpha value of 0.867. The research results showed that the majority of respondents experienced severe burnout with a total of 48 nurses (64%) and respondents experienced poor work motivation with a total of 58 nurses (77.3%). Data analysis used descriptive chi-square analysis. The results of the research show that there is a relationship between burnout and the work motivation of nurses at Panti Nugroho Hospital, Purbalingga (p-value 0.026).*

Keywords: *burnout; nurses; work motivation*

#### **PENDAHULUAN**

Motivasi kerja perawat yang rendah akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang akan diberikan. Dalam bekerja perawat akan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya, mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, tidak percaya diri, bersikap cuek, ragu saat mengambil keputusan, dan kurang bersemangat

dalam bekerja. Seseorang yang ingin mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan berdampak besar terhadap peningkatan kerja seseorang, makin besar motivasi kerja seseorang maka akan semakin positif kinerja seseorang dan organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku pekerja untuk meningkatkan pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat dan baik agar mampu menciptakan kinerja yang tinggi, bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. Individu yang memiliki motivasi bekerja seperti hal tersebut akan merasakan adanya dorongan dan perhatian yang diberikan oleh instansi sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga keadaan *burnout* dapat dicegah dan diminimalisir (Suci, 2022). Namun, adapula individu yang merasakan kurang adanya motivasi dalam bekerja sehingga menimbulkan adanya *burnout*. Adapun, beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi manusia menurut tokoh Herzberg yaitu faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri ((Arif et al., 2021).

*Burnout* merupakan sindrom yang dikonseptualisasikan akibat dari stres kronis ditempat kerja yang belum berhasil dikelola. *Burnout* ditandai dengan tiga gejala yaitu perasaan yang disertai menurunnya energi, perasaan negatif pada pekerjaan seseorang, dan menjadi kurang profesional terhadap pekerjaan (Shah et al., 2021) dalam Rahayu et al., (2022). Menurut Kleiber dan Ensmann (2012) dalam jurnal Matussilmiyuliyani et al., (2022) menyebutkan bahwa dalam bibliografi yang memuat 2.496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan 90% *burnout* dialami oleh perawat. Adapun, hasil penelitian menunjukkan prevalensi perawat yang bekerja di Rumah Sakit besar di Brasil Selatan yang mengalami *burnout* sebanyak 35,7% dari 151 responden. PPNI pada tahun 2009 dalam jurnal (Saraswati, 2020) mengungkapkan perawat Indonesia yang mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesi dibidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* yaitu sekitar 43%

Penyebab perawat mengalami *burnout* yaitu jam kerja yang panjang, kurang tidur, lingkungan kerja dengan stres tinggi, kurangnya dukungan, dan ketegangan emosional dari perawatan pasien. *Burnout* dapat dicegah dan dikurangi dengan cara mengidentifikasi dan mengendalikan beberapa faktor penyebabnya seperti motivasi kerja. *National Safety Council (NSC)* mengatakan bahwa *burnout* akibat stres kerja merupakan beban kerja yang paling utama. Adapun gejala yang timbul seperti bosan, depresi, pesimis, kurang konsentrasi, kesakitan, dan kualitas kerja yang menurun. Hal tersebut menyebabkan perawat mengalami pusing, lelah dan tidak bisa beristirahat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat harus memiliki sikap profesional dalam berbagai aspek yaitu aspek fisik, psikologis, sosial, dan spiritual. Tugas utama perawat sendiri adalah membantu pasien dalam memulihkan kondisinya. Peran ini menuntut perawat untuk memiliki kesehatan dan energi yang baik. Maka dari itu, perawat harus selalu mempersiapkan diri dan energinya, dikarenakan perawat dapat mengalami kelelahan mental dan emosional. Bekerja dengan berlebihan dapat menyebabkan stres, sehingga kemungkinan besar dapat mengalami *burnout* (Putra & Muttaqin, 2020) dalam Matussilmiyuliyani et al., (2022).

Rumah Sakit Panti Nugroho Purbalingga merupakan rumah sakit unit tipe D, dimana terdapat ruangan IGD, poli, ruang bersalin, perinatal, ruang rawat adenium, ruang rawat anggrek, ruang rawat tulip, IBS dan ICU. Terdapat 75 perawat di Rumah Sakit Panti Nugroho Purbalingga. Berdasarkan hasil *study* pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal

28 November 2022 di RSUD Panti Nugroho Purbalingga, didapatkan hasil yaitu sebanyak 20 perawat dengan masa kerja perawat terlama 14 tahun dan sebanyak 1 perawat dengan masa kerja terbaru 1 bulan. Banyaknya jumlah pasien dalam sebulan dengan jumlah perawat disetiap ruangan terbatas yaitu sebanyak 9 perawat di ruang IGD dengan jumlah 671 pasien dalam sebulan, 9 perawat di ruang IBS dengan jumlah 184 pasien dalam sebulan, 14 perawat di ruang perina dengan jumlah 165 pasien dalam sebulan, 4 perawat di ruang poli dengan jumlah pasien 956 dalam sebulan, 10 perawat di ruang rawat inap tulip dengan jumlah 176 pasien dalam sebulan, 9 orang di ruang rawat inap adenium dengan jumlah 124 pasien dalam sebulan, dan 12 orang di ruang rawat inap anggrek dengan jumlah 122 pasien dalam sebulan. Hal tersebut menyebabkan perawat merasa cepat lelah, jam istirahat terganggu, dan jam kerja pun terganggu. Dimana jam kerja perawat yang dalam sehari 7 jam, namun karena kurangnya perawat menyebabkan jam kerja perawat bertambah yaitu kurang lebih 1 jam dalam sehari. Sehingga yang jam kerja perawat dalam sebulan memenuhi target 165 jam, dengan adanya keterlambatan pulang jam kerja bertambah menjadi  $\geq 170$  jam. Hal tersebut menyebabkan perawat merasakan hal yang sama yaitu merasa cepat lelah dan jam istirahat terganggu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga.

## METODE

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian *analitik cross sectional*. Penelitian dilakukan pada tanggal Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga yaitu sejumlah 75 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 April 2023 sampai dengan 12 Juni 2023. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dan kuesioner motivasi kerja yang sudah di uji menggunakan uji *chi-square* dengan hasil lebih besar dari 0,421 dan uji reliabilitas dengan nilai *r-alpha* 0,867 (Iqbal, 2019). Analisis data menggunakan uji *chi-square*.

## HASIL

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat (n = 75)

Karakteristik	f	%
Usia		
21-30 tahun	53	70.7
31-40 tahun	19	25.3
41-50 tahun	3	4
Jenis kelamin		
Laki-laki	30	40
Perempuan	45	60
Pendidikan		
D3	60	80
S1	2	2.7
Ners	13	17.3
Lama bekerja		
1-11 bulan	7	9.3
1-5 tahun	53	70.7
6-10 tahun	10	13.3
11-15 tahun	3	4
16-20 tahun	2	2.7

Tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 53 orang (70.7%) berusia 21-30 tahun. Kemudian sebagian besar responden perempuan sebanyak 45 orang (60%). Didapatkan pula sebagian besar responden sebanyak 60 orang (80%) memiliki pendidikan D3. Diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 53 orang (70.7%) sudah bekerja selama 1-5 tahun.

Tabel 2.  
Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat (n = 75)

<i>Burnout</i>	f	%
Sedang	27	36
Berat	48	64

Tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 48 orang (64%) mengalami *burnout* berat.

Tabel 3.  
Distribusi Frekuensi *Burnout* dengan Karakteristik Perawat (n = 75)

Karakteristik	<i>Burnout</i>			
	Sedang		Berat	
	f	%	f	%
Usia				
21-30 tahun	19	70.4	34	70.8
31-40 tahun	8	29.6	11	22.9
41-50 tahun	0	0	3	6.3
Jenis kelamin				
Laki-laki	12	44.4	18	37.5
Perempuan	15	55.6	30	62.5
Pendidikan				
D3	20	74.1	40	83.3
S1	1	3.7	1	2.1
Ners	6	22.2	7	22.2
Lama bekerja				
1-11 bulan	3	11.1	4	8.3
1-5 tahun	21	77.8	32	66.7
6-10 tahun	2	7.4	8	16.7
11-15 tahun	1	3.7	2	4.2
16-20 tahun	0	0	2	4.2

Tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 34 orang (70.8%) berusia 21-30 tahun dengan mengalami *burnout* berat. Kemudian sebagian besar responden perempuan dengan mengalami *burnout* berat sebanyak 30 orang (62.5%). Didapatkan pula sebagian besar responden sebanyak 40 orang (83.3%) memiliki pendidikan D3 dengan mengalami *burnout* berat. Diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 32 orang (66.7%) sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan mengalami *burnout* berat.

Tabel 4.  
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat (n = 75)

Motivasi kerja	f	%
Baik	17	22.7
Kurang baik	58	77.3

Tabel 4 diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 58 orang (77.3%) mengalami motivasi kerja yang kurang baik.

Tabel 5.  
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja dengan Karakteristik Perawat (n = 75)

Karakteristik	Motivasi Kerja			
	Baik		Kurang Baik	
	f	%	f	%
Usia				
21-30 tahun	14	82.4	39	67.2
31-40 tahun	3	17.6	16	27.6
41-50 tahun	0	0	3	5.2
Jenis kelamin				
Laki-laki	10	58.8	20	34.5
Perempuan	7	41.2	38	65.5
Pendidikan				
D3	14	82.4	46	79.3
S1	1	5.9	1	1.7
Ners	2	11.8	11	19
Lama bekerja				
1-11 bulan	2	11.8	5	8.6
1-5 tahun	13	76.5	40	69
6-10 tahun	1	5.9	9	15.5
11-15 tahun	0	0	3	5.2
16-20 tahun	1	5.9	1	1.7

Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 39 orang (67.2%) berusia 21-30 tahun dengan mengalami motivasi kerja kurang baik. Kemudian sebagian besar responden perempuan dengan mengalami motivasi kerja kurang baik sebanyak 38 orang (65.5%). Didapatkan pula sebagian besar responden sebanyak 46 orang (79.3%) memiliki pendidikan D3 dengan mengalami motivasi kerja kurang baik. Diketahui bahwa sebagian besar responden sebanyak 40 orang (69%) sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan mengalami motivasi kerja kurang baik.

Tabel 6.  
Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat (n = 75)

<i>Burnout</i>	Motivasi Kerja				Total	<i>p-value</i>
	Baik		Kurang Baik			
	f	%	f	%		
Sedang	10	37	17	63	27	100
Berat	7	14.6	41	85.4	48	100

Tabel 6 sebagian besar responden mengalami *burnout* berat dengan motivasi kerja kurang baik berjumlah 41 orang (85.4%). Hasil uji statistik dengan menggunakan Chi Square diperoleh nilai *p-value* 0,026 (Sig. < 0,050) maka  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Partisipan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang paling banyak yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 53 orang (70.7%). Hal ini didapatkan pada hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden di RSUD Panti Nugroho yang mayoritas berusia masih produktif yaitu 21-30 tahun. Usia tersebut dikatakan masih produktif dikarenakan mereka masih mempunyai tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi dan fisik yang masih kuat dibandingkan tenaga kerja yang sudah berusia lebih tua terkadang sudah memiliki fisik yang

mulai melemah dan aktivitasnya pun terbatas. Hal ini juga sejalan terkait dengan penerimaan karyawan di RSUD Panti Nugroho yang persyaratannya salah satunya adalah usia pelamar maksimal 35 tahun pada saat bulan melamar sebagai karyawan (Pengumuman Penerimaan Tenaga Kontrak BLUD Rumah Sakit Kabupaten Purbalingga, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Dewi, 2017) bahwa faktor yang mempengaruhi pengetahuan perawat adalah usia, rata-rata responden dalam penelitiannya berusia 20-35 tahun. Hasil menjelaskan bahwa orang yang usianya lebih muda memiliki daya ingat yang lebih kuat dan memiliki kreativitas yang lebih tinggi dalam mencari dan mengenal sesuatu yang belum diketahuinya dibandingkan dengan orang yang lebih tua. Disamping itu, kemampuan untuk menyerap pengetahuan baru lebih mudah dilakukan pada umur yang masih muda karena otak berfungsi secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki yaitu sebanyak 45 orang (60%). Hal ini didapatkan dalam hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dimana perawat di RSUD Panti Nugroho mayoritas adalah perempuan. Perempuan mempunyai sifat yang keibuan dan penuh kasih sayang karena sebagai perawat bertugas memberikan pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan terhadap pasien. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ashari yaitu profesi kesehatan bagi masyarakat sangat dekat dengan salah satu jenis kelamin perempuan. Perempuan sangat lekat dengan profesi keperawatan karena adanya stereotipe di masyarakat yang menganggap bahwa perempuan itu lebih lemah lembut dan penyayang dalam melaksanakan tugas-tugas dalam profesi keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil perawat yang memiliki pendidikan akhir paling banyak yaitu D3 sebanyak 60 orang (80%). Hal tersebut dikarenakan di RSUD Panti Nugroho banyak menerima perawat yang berpendidikan D3 Keperawatan. Masih banyak pula para perawat yang masih belum mau melanjutkan ke S1 Keperawatan atau Profesi Ners, dikarenakan banyak perawat yang masih kurang minat dan terkendala biaya pendidikan. Hal ini juga sejalan dari hasil wawancara dalam penelitian Widiyono (2021) yaitu terdapat perawat yang belum bisa merealisasikan karena susah masuk ke universitas dikarenakan persaingan yang sangat ketat, belum bisa merealisasikan keinginannya untuk melanjutkan pendidikan karena belum memiliki dana yang cukup serta berharap rumah sakit dapat membiayainya, belum bisa melanjutkan pendidikan karena tidak berpengaruh terhadap kenaikan jabatan dan gaji, tidak ingin melanjutkan pendidikan karena tidak diizinkan oleh keluarga dan telah memiliki suami serta anak, dan karena sudah bekerja dalam waktu lama sehingga tidak berminat untuk melanjutkan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan perawat yang paling lama bekerja yaitu 1-5 tahun sebanyak 53 orang (70.7%). Hal tersebut terjadi karena sebagian besar merupakan perawat yang diterima pada penerimaan tenaga harian lepas tahun 2018 sebanyak 15 perawat, pada tahun 2020 sebanyak 14 perawat, dan pada saat penerimaan tenaga kontrak badan layanan umum daerah pada tahun 2022 sebanyak 24 perawat yang diterima sebagai perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga (Tata Usaha RSUD Panti Nugroho Purbalingga, 2022).

### ***Burnout***

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan *burnout* dengan karakteristik responden bahwa pada usia 21-30 tahun responden sebagian besar responden mengalami *burnout* berat sebanyak 34 orang (70.8%). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Indiawati (2022) bahwa usia dewasa awal (20-30 tahun) dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, belum siap menjalani pekerjaan, kurangnya adaptasi, ketidakamanan lingkungan kerja ataupun persepsi tentang

ambiguitas peran. Kemudian pada jenis kelamin sebagian besar responden mengalami *burnout* berat pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang (62.5%). Hal ini sejalan dengan penelitian Indiawati (2022) bahwa mayoritas perawat di rumah sakit lebih banyak didominasi oleh perawat perempuan dari pada perawat laki-laki. Menurut peneliti *burnout* berat pada perawat perempuan karena mereka juga mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara profesional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Perawat perempuan juga terkadang harus meninggalkan keluarga mereka yang sedang sakit dan membutuhkan pertolongannya tapi disisi lain mereka juga harus bersikap profesional yaitu mengutamakan menolong dan menghibur pasien.

Selanjutnya sebagian besar responden mengalami *burnout* berat dengan pendidikan D3 yaitu sebanyak 40 orang (80%). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Indiawati (2022) bahwa tingkat pendidikan yang rendah jika dihadapkan dengan tugas dan beban kerja yang melebihi kapabilitasnya cenderung akan meningkatkan stress dan mengalami *burnout*. Sebagian besar responden mengalami *burnout* berat dengan lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 32 orang (66.7%). Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Sari dalam Fuady, 2022) bahwa jadwal kerja perawat rumah sakit dapat memicu terjadinya *burnout*. Perawat yang sudah bekerja 3-5 tahun sering merasa lelah fisik dan mental karena cara kerja seorang perawat yang monoton. Adapun penelitian lain menyebutkan perawat junior atau masa kerja kurang dari 5 tahun cenderung merasakan kejenuhan kerja (*burnout*) karena semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya, sedangkan karyawan baru memulai menguasai pekerjaannya dan mulai belajar sehingga secara tidak langsung dapat menjadi beban dan stress pada pegawai baru yang pada akhirnya dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja (Ayudytha, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dari 75 responden terdapat 48 responden (64%) yang mengalami *burnout* berat. Berdasarkan kuesioner yang telah didapat nomer 1, 8, 9, 12 dan 14 hal tersebut terjadi dikarenakan banyak perawat yang mengalami kejenuhan akibat pekerjaan yang dijalannya, seperti merasa lelah, susah tidur, merasa dirinya tidak memperdulikan diri sendiri dan rekan sejawatnya, merasa emosional dan frustrasi terhadap pekerjaan yang dijalannya sebagai perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang senantiasa bekerja selama 24 jam bersama pasien. Hal tersebut dapat menguras stamina dan emosi, serta menimbulkan tekanan yang dapat mengakibatkan perawat mengalami kejenuhan. Dampak terjadinya *burnout* yaitu kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi kerja menurun, yang pada akhirnya kualitas kerja dan hidup menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wati, Mirayanti dan Juanamasta (2019) yang menunjukkan bahwa 84,2% perawat mengalami kejenuhan, sering merasa lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja yang terlalu banyak. Kejadian *burnout* mengacu pada tiga indikator yaitu kelelahan, depersonalisasi, dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi. *Burnout* ditandai dengan timbulnya emosional yang terus menerus hingga muncul kelelahan emosional. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan lelah akibat pekerjaan, merasa semakin tidak memperhatikan perasaan orang lain sebagai karyawan, merasa sulit tidur sehingga berkurangnya rasa kasih, empati, dan perhatian dalam memberikan pelayanan pada orang lain.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Susanti (2017) sebagian besar responden mengalami kelelahan emosional 53.3% karena responden bekerja dalam bidang jasa yang menuntut kestabilan emosi dalam memberikan pelayanan dalam hal ini pasien. Hal ini akan berpengaruh pada performa responden dalam menghadapi pasien, responden cenderung kurang ramah dan mudah terpancing emosi. Kemudian depersonalisasi atau sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap penerima pelayanan seperti tidak terlalu peduli dengan

apa yang terjadi pada rekan kerja dan merasa frustrasi dengan pekerjaan sebagai karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2017) responden mengalami depersonalisasi karena merasa tidak mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan dapat berupa kondisi pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan. Adapun rendahnya penghargaan diri yang ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi terhadap diri sendiri dan sering merasa kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Susanti (2017) responden merasa beban kerjanya sebagai perawat terlalu berat dan tidak mampu dilakukan dengan maksimal sehingga kurang bersemangat dalam memberikan pelayanan pada pasien. Sedikit komplain dari pasien atau teguran dari rekan kerja membuat perawat merasa tidak percaya diri.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian terkait motivasi kerja dengan karakteristik responden yang diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami motivasi kerja kurang baik pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang (67.2%). Hal ini sejalan dengan penelitian Titis bahwa usia 36-40 tahun mempunyai motivasi tinggi karena alasan pada kematangan dan pengalaman kerja. Sedangkan usia dewasa awal kemampuan mental yang diperlukan jadi harus mempelajari dan menyesuaikan situasi baru terlebih dahulu, mereka masih harus dievaluasi dan adaptasi dalam peningkatan kualitas kinerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Yanti usia perawat dewasa muda kurang dari 32 tahun pada umumnya mereka kurang memiliki rasa tanggung jawab, kurang disiplin, sering berpindah-pindah pekerjaan, belum mampu menunjukkan kematangan jiwa dan belum mampu berpikir rasional. Kemudian hasil penelitian pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 orang (65.5%) yang mengalami motivasi kerja kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Iswari (2018) bahwa perempuan mempunyai peran ganda yaitu dimana dalam bekerja perempuan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan instansi sedangkan ketika berada dalam keluarga perempuan kembali untuk mengurus rumah tangga sehingga dalam menjalani kedua peran sekaligus tidak mudah dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggungjawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga yang menyebabkan motivasi kerja kurang baik.

Selanjutnya pada pendidikan D3 yaitu sebanyak 46 orang (79.3%) yang mengalami motivasi kerja kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Sumarni bahwa makin tinggi tingkat pendidikan akan berhubungan positif terhadap perilaku kerja seseorang dan mempengaruhi kinerja perawat yang bersangkutan. Perawat yang berpendidikan tinggi kinerjanya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan lebih rendah. Sebagian besar lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 40 orang (69%) yang mengalami motivasi kerja kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putra dalam, 2019) bahwa karyawan dengan masa kerja lama cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena pengalaman yang lebih lama membuat karyawan termotivasi dan merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Setyaningsih bahwa lama bekerja seseorang dapat mempengaruhi motivasi karena berkaitan dengan meningkatnya harapan terhadap penghasilan dan pengembangan karir dimana perawat yang lebih lama masa kerjanya memiliki harapan karir yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja kurang baik sebanyak 58 orang. Didapatkan dari hasil kuesioner responden nomer 2, hal ini terjadi dikarenakan perawat menginginkan waktu libur lebih dalam sebulan bekerja dan sering merasa waktu istirahatnya terganggu karena terkadang dalam hari kerja tersebut kekurangan partner kerja, sehingga perawat harus maksimal dalam bekerja dan harus menangani tantangan dengan sabar. Terdapat kerjasama namun kurang saling memotivasi dan kurang kooperatif terkait pekerjaan yang sedang dijalannya. Secara teori, motivasi kerja merupakan proses psikologis

yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang saat sedang bekerja.

Masalah tersebut menyebabkan kurang adanya motivasi perawat dalam bekerja, sehingga hal ini akan membawa dampak terhadap kinerja para perawat yang akan menghasilkan mutu pelayanan yang rendah. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja perawat. Selain itu, asumsi terhadap kurangnya motivasi kerja dapat dilihat dari adanya keluhan pasien yang didapat dari hasil survei kepuasan dan harapan pelanggan RSUD Panembahan Senopati pada akhir tahun 2007, diketahui dari jawaban kuisisioner kepuasan setiap tahun bahwa keluhan pasien berkaitan dengan perawat kurang ramah, perawat dalam memberikan informasi kurang jelas, kurang pedulinya perawat terhadap pasien, kurangnya kesabaran perawat pada pasien, dan kurangnya keterampilan perawat dalam menangani pasien. Motivasi kerja perawat yang tinggi sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik dalam menangani pasien, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit terhadap masyarakat.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kematangan pribadi, kebutuhan, kelelahan, tingkat pendidikan, dan kebosanan. Faktor eksternalnya yaitu status dan tanggung jawab, kompensansi, kondisi lingkungan, dan peraturan yang ada di instansi tempat mereka bekerja. Kinerja seorang perawat yang bekerja di rumah sakit dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Nursalam motivasi dalam melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam kinerja seorang perawat, penampilan kerja adalah akibat interaksi antara kemampuan melaksanakan tugas hal tersebut merupakan bagian motivasi. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh adanya suatu kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan.

### **Analisa Bivariat**

Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat menunjukkan nilai  $0,026 < 0,050$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Hasil penelitian ini menjelaskan sesuai hasil kuesioner dari responden. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan *burnout* dengan motivasi kerja itu berpengaruh sehingga menghasilkan *burnout* berat dengan motivasi kerja kurang baik pada perawat. Banyak perawat yang masih banyak mengalami *burnout* dikarenakan sering merasa lelah dan jenuh akibat pekerjaan yang dijalani, sering merasa emosional akibat pekerjaan dan kerjasama tim yang kurang kooperatif saat bekerja, sehingga tidak adanya motivasi kerja antara perawat dengan perawat yang lainnya. Jam kerja dan waktu istirahat yang kurang teratur itu juga menjadi penyebab *burnout* pada perawat muncul. Para perawat seharusnya bisa bekerja dan beristirahat dengan maksimal, namun dengan adanya hal tersebut membuat perawat merasa kurang peduli terhadap diri sendiri dan rekan kerjanya, dan motivasi kerja terhadap diri sendiri dan orang lain pun menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wirati dalam Fuad, 2022) hubungan antara motivasi kerja dan *burnout* sebagian besar responden yang diwawancarai menyatakan bahwa perawat mengalami *burnout* yang disebabkan kelelahan emosional, personalisasi rendah dan harga diri karena peningkatan kelelahan pribadi dapat mempengaruhi layanan perawatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Riyanto, 2020) bahwa sebagian perawat yang mengalami *burnout* merasakan

kelelahan fisik yang amat sangat di akhir kerja yang menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan.

Secara teori, *burnout* merupakan gangguan psikologis yang ditimbulkan oleh perasaan kelelahan fisik, mental, maupun emosional yang dapat membuat seseorang merasa mengganggu pekerjaan dan dapat menimbulkan kehilangan komitmen serta motivasi yang semakin menurun (Bagiada dalam Saputri, 2022). *Burnout* juga muncul karena lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan pekerjaan yang sangat monoton. Selain itu juga ada faktor lainnya yaitu usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian masing-masing rekan kerja. *Burnout* dan motivasi kerja sangat berhubungan. Jika seorang pekerja mengalami *burnout* maka akan mempengaruhi motivasi kerja mereka, seperti halnya pekerja yang sudah merasa terbiasa dengan keadaan kerja yang terkadang tidak sesuai hal tersebut menjadi suatu hal yang sangat bertentangan dengan diri mereka sehingga mereka kurang nyaman dalam melakukan setiap pekerjaannya karena sudah merasa lelah dan jenuh dengan keadaannya.

*Burnout* yang dialami perawat dalam bekerja sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta dapat menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan, dan tempat kerja perawat. Dengan demikian, gejala yang menunjukkan adanya *burnout* yang dialami oleh perawat perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari pihak terkait, dalam hal ini adalah manajemen rumah sakit. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* yang dialami perawat adalah motivasi kerja. Setiap manusia mempunyai alasan tertentu bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa individu yang satu bekerja lebih giat, sedangkan yang lainnya bekerja dengan biasa saja, hal ini sangat tergantung pada motivasi yang mendasari individu tersebut. Motivasi sangat penting untuk dipahami karena melalui motivasi seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam dunia keperawatan sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung tidak akan mengalami *burnout* dalam bekerja, namun jika perawat tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah, maka dia akan mengalami kecenderungan *burnout* dalam bekerja sehingga membuat perawat tersebut menjadi malas dalam melakukan aktivitasnya yaitu melayani dan merawat pasien yang sedang membutuhkan pelayanannya

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga dapat disimpulkan sebagai berikut karakteristik responden yaitu didapatkan hasil sebagian besar umur responden 21-30 tahun yaitu sebanyak 53 orang (70.7%), sebagian besar jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 45 orang (60%). Sebagian besar pendidikan responden yaitu D3 sebanyak 60 orang (80%), dan sebagian besar lama bekerja responden 1-5 tahun yaitu sebanyak 53 orang (70.7%). Sebagian besar responden mengalami *burnout* berat yaitu sebanyak 48 orang (64%). Sebagian besar responden mengalami motivasi kerja kurang baik yaitu sebanyak 58 orang (77.3%). Terdapat hubungan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga yaitu dengan *p-value* 0,026.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Y. K., Wihardja, H., Lina, R. N., Program, M., Stik, S., Carolus, S., Keperawatan, D., & Sint, S. (2021). Perawat Pelaksana Dalam Merawat Pasien Covid-19. 16(1), 131–142.
- Ayudytha, A.U., & Putri, D. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RS PMC. *Real in Nursing Journal*.
- Fuady, S., Dewi, P., Susanti, I. H. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat: Studi Literature. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1 (4).
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat STIKES Cendekia Utama Kudus*, 11 (1):25-41.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2): 83-94.
- Iqbal, M., Suresiarti, E., & Rusni, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*.
- Matussilmiyuliyani, I., Widiyanto, P., & Masithoh, R. F. (2022). Burnout Pada Perawat Rawat Inap RSUD. 51–60.
- Rahayu, S., Komariah, M., & Somantri, I. (2022). *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*. 455–460.
- Riyanto, A., Susanti, I. H., & Sumarni, T. (2020). Hubungan Stress Kerja dengan Burnout Pada Perawat di RSUD Harapan Ibu Purbalingga. *Purwokerto: Universitas Harapan Bangsa*.
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1 (3):607-613.
- Suci, F., Muhammad, A., Suci, R. (2022). Hubungan Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Makasar. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 1 (4) : 424-430.
- Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2017). Analisis Work Conflict Dan Burnout Perawat Wanita Di RSUD Dr. R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*, 8 (2).
- Wati, N., Mirayanti, N., Juanamasta, I. (2019). The Effect of Emotional Freedom Technique Therapy on Nurse Burnout. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 8 (3) : 173-178.
- Widiyono, Vermana Sari, N., & Syamsul Bahri, A. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Perawat Jenjang Vokasi Dalam Melanjutkan Pendidikan Ke Jenjang Sarjana Keperawatan. *Keperawatan*, 14(2), 1–8.

