

Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di Ciputra Hospital

Imat Hidayat¹⁾; Sutopo²⁾; Yuditiyo Prasetiawan³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: ¹⁾imathidayat20@yahoo.com, sutopo29@yahoo.com, yudityoprasetiawan87498@gmail.com

Abstract: Keberhasilan suatu pelayanan di rumah sakit ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia atau karyawannya atau tenaga kerjanya, sarana dan prasarana atau fasilitas kerjanya. Selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu rumah sakit tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai baik jumlah maupun kemampuan maka tentu rumah sakit tersebut tidak berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut. Pines dan Aronson menjelaskan prevalensi burnout masih cukup tinggi dimana seseorang yang bekerja berorientasi melayani orang lain, seperti bidang pelayanan kesehatan, bidang pelayanan sosial ataupun bidang pendidikan memiliki resiko lebih tinggi mengalami burnout. Tujuan dari penelitian ini yaitu melihat adakah hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan burnout di ruang rawat inap Ciputra hospital. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional sampel penelitian ini sebanyak 72 perawat sebagai responden dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner sejumlah 19 butir yang mengadopsi kuesioner dari Rio Handika (2017) untuk mengetahui motivasi kerja perawat dan kuesioner dari SMBM (Shirom Melamad Burnout Measure) untuk mengetahui burnout. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis univariat dan bivariat menggunakan uji chi square. Hasil penelitian analisis motivasi kerja berada dalam kategori tinggi sebanyak 54 responden (75,0%) dan jobs burnout dalam kategori rendah sebanyak 45 responden (62,5 %). Hasil analisis bivariat menggunakan uji chi square didapatkan hasil $p\text{-value} (0.003) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak sehingga terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan burnout di ruang rawat inap Ciputra Hospital.

Kata Kunci: Motivasi, Burnout, Perawat, Pengalaman Kerja, Usia

Abstract: The success of a service in a hospital is determined by two factors, namely human resources or employees or workforce, facilities and infrastructure or work facilities. As complete as any supporting facilities owned by a hospital without adequate human resources, both in number and ability, then of course the hospital will not succeed in realizing the vision, mission and goals of the hospital. Pines and Aronson explain that the prevalence of burnout is still quite high. Someone who works oriented to serving others, such as in the field of health services, social services or education, has a higher risk of experiencing burnout. The purpose of this study is to see whether there is a relationship between the work motivation of nurses and the tendency to burnout in the Ciputra hospital

inpatient room. This research uses correlational quantitative research with cross sectional approach. The sample of this research is 72 nurses as respondents using total sampling technique. This research instrument uses a 19-point questionnaire which adopts a questionnaire from Rio Handika (2017) to determine the work motivation of nurses and a questionnaire from SMBM (Shirom Melamad Burnout Measure) to determine burnout. The data analysis technique used is univariate and bivariate analysis technique using chi square test. The results of the analysis of work motivation were in the high category as many as 54 respondents (75.0%) and job burnout in the low category as many as 45 respondents (62.5 %). The results of the bivariate analysis using the chi square test showed that $p = \text{value} (0.003) < (0.05)$ then H_0 was rejected so that there was a relationship between nurses' work motivation and burnout tendencies in the Ciputra Hospital inpatient room.

Keywords: Motivation, Burnout, Nurse, Work Experience, Age

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendasar bagi setiap orang. Namun kesehatan seringkali menjadi dampak dari berbagai permasalahan yang dialami individu dan lingkungan sekitarnya. Pada dasarnya kesehatan mencakup tiga aspek yaitu fisik, mental, dan sosial, tetapi menurut Undang-Undang No.23/1992, kesehatan mencakup empat aspek yaitu fisik, mental, sosial dan ekonomi (Notoatmodjo, 2007). Dalam tatanan kesehatan global diperlukan kesiapan yang mantap dari semua sektor kesehatan khususnya adalah rumah sakit (Amelia, 2009). Di dalam institusi rumah sakit, sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi-misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit. Rumah sakit merupakan sarana yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan tujuan penyembuhan dan pemulihan secara serasi dan terpadu (Hidayat, 2008). Rumah sakit merupakan sistem pelayanan kesehatan yang didalamnya terdapat unsur-unsur tenaga kesehatan, yang terdiri dari dokter, bidan, perawat dan lain-lain yang memberikan pelayanan kesehatan (Kuntoro, 2010). Perawat merupakan sumber daya terbesar di rumah sakit, keperawatan sangat mempengaruhi kinerja institusi rumah sakit secara langsung. Dalam melakukan pelayanan kesehatan perawat memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan, perawat merupakan profesi yang berfokus pada perawatan individu, keluarga dan komunitas dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, dimana salah satu aspek terpenting dari kinerja perawat adalah pelayanan yang berkualitas (Dermawan, 2012). Asuhan keperawatan yang profesional dan berkualitas tentunya sangat berkaitan erat dengan kinerja perawat, untuk dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut di perlukan berbagai motivasi (Nursalam, 2013). Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (Notoatmodjo, 2007). Menurut Mathis dan Jackson (2002) mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri memiliki motivasi kerja yang cukup baik, dimana ke 2 perawat tersebut mengatakan masih semangat untuk kerja, dengan alasan bahwa di unit keperawatan selalu mengadakan adanya pemilihan perawat terbaik yang diadakan setiap tahunnya, dan gaji yang dibayarkan tidak pernah terlambat. Akan tetapi 8 orang perawat (80%) diantaranya memiliki motivasi kerja yang rendah, dimana ke 8 perawat tersebut mengatakan bahwa pasien dengan jumlah yang banyak namun dengan tenaga yang kurang, bahwa ada rotasi perawat secara tiba-tiba, hal ini membuat perawat harus menyesuaikan lagi dengan teman dan lingkungan kerja yang baru, disisi lain seperti masih terdapatnya perawat yang masih datang terlambat sehingga membuat jam operan tertunda, sehingga perawat pulang tidak waktunya, perawat melakukan pekerjaan sebagai rutinitas. Dalam periode Maret-April 2020 sekitar 15 orang perawat (Data Sumber : Supervisi Pelayanan Rawat Inap Ciputra Hospital) mengalami rotasi secara tiba-tiba, dengan rata-rata

jumlah pasien di ruangan 20-22 orang perhari dengan tenaga 3-4 orang (Data Sumber : Supervisi Pelayanan Rawat Inap Ciputra Hospital), perawat mengatakan sangat lelah, sering terlambat makan, ijin sakit dan bahkan ada yang mengatakan ingin resign saja. Jika hal ini tidak diantisipasi oleh pihak manajemen CiputraHospitalCitra Raya Tangerang, yang merupakan Rumah Sakit tipe B, maka hal ini dapat berpotensi menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit. Sehubungan masih kurangnya penelitian yang mengungkapkan hubungan motivasi kerja dengan burnout pada perawat, dan belum pernah diadakan penelitian tentang yang mengungkapkan hubungan motivasi kerja dengan burnout di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang. Maka hal inilah yang melandasi peneliti untuk meneliti apakah terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi (motivation) berasal dari bahasa Latin yang berarti *movere*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang timbul secara alami untuk melakukan suatu tindakan, sehingga menimbulkan kekuatan yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya baik secara positif atau secara negatif (Winardi, 2011). Motivasi adalah segala dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu rangsangan kegairahan kepada seseorang atau kelompok agar gairah untuk bekerja timbul, sehingga semangat untuk bekerja (Ngalim, 2000). Motivasi adalah dorongan dari luar yang dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok kerja, sehingga mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh suatu instansi tersebut (Samsudin, 2010).

Dari pernyataan diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang atau kelompok untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan baik secara positif atau negatif.

Burnout

Istilah burnout diperkenalkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan penggagas istilah burnout adalah Herbert Freudenberger yang menulis artikel tentang fenomena burnout pada tahun 1974 (Gunarsa, 2004). Pada masa itu Freudenberger yang bekerja sebagai psikiater di salah satu klinik kecanduan obat di New York melihat bahwa banyak tenaga sukarelawan yang semula bersemangat melayani pasien lalu mengalami penurunan motivasi dan komitmen kerja yang disertai dengan gejala kelelahan fisik dan mental.

Sejauh ini terjemahan baku untuk istilah burnout dalam bahasa Indonesia tampaknya belum ditemukan (Gunarsa, 2004). Menurut Amuel Review of Psychology 2003 dalam Gunarsa 2004 disebutkan bahwa istilah burnout dipandang sebagai konsep yang tidak memiliki definisi baku. Namun demikian menurut Pines dan Aronson (Nursalam, 2015) burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Sementara itu Freudenberger juga mendefinisikan burnout sebagai kelelahan yang terjadi karena bekerja intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa burnout adalah rasa kelelahan baik secara fisik, mental maupun emosional yang menyebabkan seseorang terganggu

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional, Penelitian ini dilakukan di Ciputra Hospital Tangerang selama lima belas hari

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ruang Rawat Inap Ciputra hospital pada Bulan Januari 2021

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di Ciputra Hospital Tangerang sebanyak 72. Dalam penelitian ini dengan kata lain penentuan sampel yang diambil berdasarkan pertimbangan langsung oleh peneliti dengan syarat sampel mewakili dan sesuai dengan karakteristik populasi yang diinginkan dalam penelitian peneliti menggunakan total sampling yaitu sebanyak 72 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Analisis data dilakukan dengan analisis univariat yang memiliki tujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel penelitian yaitu motivasi perawat dan jobs burnout perawat. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Chi-Square untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah untuk dipahami.

Uji Regresi Linier berganda

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Untuk persamaan regresi linier berganda memiliki berbagai koefisien regresi yang jumlahnya lebih dari satu. (Rahmadhayanti 2019:91). Adapun model analisis regresi berganda dirumuskan dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 \text{SIZE} + e$$

Keterangan :

Y : *Earnings Response Coefficient*

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi X_1 : *Default Risk*

X_2 : *Corporate Social Responsibility*

SIZE : Ukuran Perusahaan

e : Standar error

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Koefisien determinasi adalah untuk menjelaskan seberapa besar persentase variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil dari model regresi tersebut.

Koefisien determinasi selalu naik jika menambah jumlah variabel independen dalam suatu model walaupun penambahan variabel independen tersebut belum tentu mempunyai pengaruh terhadap variabel independen. Sebagai alternatif digunakan R^2 yang disesuaikan

(Adjusted R²)

Koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: r = Korelasi

Kriteria R2 dikatakan baik bila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Nilai R2 > 0,5 menunjukkan variabel dependen dapat menjelaskan variabel independen dengan baik dan kuat.
- b. Nilai R2 = 0,5 dikatakan sedang
- c. Nilai koefisien determinasi < 0,5 relatif kurang baik hal ini disebabkan oleh kurang tepatnya pemilihan variabel.

Uji Simultan (F)

Menurut Ghozali (2016;96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n - k), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan : uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$ dan uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Uji Paesial (t)

Menurut Ghozali (2011) uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variansi variabel dependen.

Apabila t hitung < t tabel, dan nilai signifikan t > 0,05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila t hitung > t tabel, dan nilai signifikan t < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Usia Responden (n=72)

Usia	Frekuensi (n)	Persentase (%)
26 - 35	59	81,9 %
36 - 45	3	4,2 %
46 - 55	10	13,9 %

Berdasarkan analisis peneliti karakteristik usia didapatkan frekuensi usia tertinggi yaitu berusia 26-35 tahun sebanyak 59 responden (81,9 %) sedangkan frekuensi usia terendah yaitu berusia 36-45 tahun sebanyak 3 responden (4,2 %). pada usia muda ini banyak perawat yang baru memulai adaptasi dengan dunia kerja dan mengakibatkan *burnout* seperti teori yang dinyatakan oleh Farber (1991) menyatakan bahwa dari sisi usia, pekerja

di bawah usia empat puluh tahun paling berisiko terhadap gangguan yang berhubungan dengan burnout, demikian halnya dengan hasil penelitian Maslach & Leiter (2001), bahwa *burnout* paling banyak dijumpai pada individu yang berusia muda.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden (n=72)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	16	22,2 %
Perempuan	56	77,8 %

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin didapatkan bahwa dari 72 responden terdapat responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 56 responden (77,8%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 responden (22,2 %).

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir (Hungu, 2007) Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menyikapi masalah di lingkungan kerja. Hal itu terjadi karena pria dan wanita tumbuh dan dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk bertindak tegas, tegar dan tanpa emosional, sedangkan wanita diajarkan untuk berperilaku lemah lembut dan kasih sayang. Tidak hanya itu, tuntutan untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaan yang mengharuskan pekerja untuk bersifat maskulin atau feminin itu menyebabkan pekerja mengalami tekanan. Pekerja yang tidak dapat mengatasi tekanan akan rentan mengalami *burnout*.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan Responden (n=72)

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentasi
D3 Keperawatan	18	25,0 %
S1 (Ners)	54	75,0 %

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir pada responden didapatkan sebanyak 55 responden (76,3%) yang berpendidikan S1-Ners Keperawatan sedangkan yang berpendidikan D3 sebanyak 17 responden (23,6 %).

Tabel 4.5 Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang Banten (n=72)

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentasi
Rendah	18	25,0
Tinggi	54	75,0

Berdasarkan tingkat motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa dari 55 responden (63.7%) dengan kategori tingkat motivasi tinggi, dan sebanyak 17 responden (26.3%). Maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja perawat sangat baik, hal ini dipengaruhi

oleh faktor kebutuhan perorangan dalam tanggung jawab.

Perawat yang memiliki motivasi tinggi maka akan memiliki kecenderungan burnout yang rendah, berbeda dengan yang memiliki motivasi rendah maka akan mengalami kecenderungan tinggi. Hasil penelitian didapatkan tingkat motivasi tinggi dan juga kecenderungan burnout rendah maka hasil ini sesuai dengan teori.

Dapat disimpulkan bahwa perawat diruang rawat inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang mempunyai motivasi kerja yang baik, motivasi perawat yang baik memperlihatkan cara kerja perawat yang baik pula. Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan bagi perawat yang berada pada pelayanan kesehatan, motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya-upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehinggakan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit.

Tabel 4.6 Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang Banten (n=72)

<i>Job Burnout pada perawat</i>	Frekuensi	Persentasi
Rendah	45	62,5
Tinggi	27	37,5

Berdasarkan tingkat *bornout* pada responden didapatkan dari 72 responden yang memiliki tingkat *bornout* rendah sebanyak 45 responden (62,5%). Sedangkan yang memiliki tingkat *bornout* tinggi sebanyak 27 responden (37,5 %).

Nursalam (2015) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* diantaranya adalah *Work Overload, Lack of Work Control, Reworded for Work, Breakdown in Community, Treted Fairly Dealing With Conflict Values*, dari beberapa faktor diatas *work overload* yang sering dialami oleh tenaga kesehatan khususnya perawat sehingga muncul kecenderungan *burnout*.

Perawat yang lebih senior dengan pengalaman kerja yang lebih banyak biasanya lebih menguasai pekerjaan yang mereka lakukan dan keinginan agar mencapai kinerja lebih baik, lebih tenang dan terkendali saat menghadapi situasi yang tak terduga, merasa lebih sukses dalam profesinya daripada perawat yang berusia muda juga lebih tinggi, sehingga kemungkinan terjadinya *burnout* menjadi lebih rendah. Ini dikarenakan perawat yang lebih tua dan lebih berpengalaman mampu mengatasi tuntutan pekerjaan (Ahola. et al, 2010). Semakin berpengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan maka akan semakin meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan sehingga perawat yang aktif dan berpengalaman akan lebih mampu menghadapi stres dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan terjadi *burnout* pada perawat (Triwijayanti, 2016).

Dapat disimpulkan bahwa perawat diruang rawat inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang memiliki burnout yang rendah.

Tabel 4.7 Hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* di Ruang Rawat Inap Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang.

Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>		<i>p-Value</i>
	Rendah	Tinggi	
Motivasi Rendah	14	4	0,003
Motivasi Tinggi	77,8	22,2	

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan *burnout* di ruang rawat inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang Banten, hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ ($0.003 < \alpha$ ($0,05$)) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan *burnout* di ruang rawat inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang Banten.

Berdasarkan penelitian diatas maka disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang negative antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di Ciputra Hospital Citra Raya Tangerang.

Menurut penelitian Indilusiantari & Meliana (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan salah satu faktor dari penyebab terjadinya *burnout*. Akan tetapi terdapat juga faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya *burnout* seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, kurangnya dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman kerja atau atasan dan faktor budaya serta sejarah yang sedang terjadi dalam suatu lingkungan.

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan *burnout*, Karena *burnout* itu juga di pengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang paling umum (NCC, 2004). Menurut Muslihudin (2009) *burnout* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kekurangan kontrol, ekspektasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang disfungsi, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerjaan yang tidak disukai dan aktivitas yang ekstrim.

Perawat dituntut untuk memberikan praktek keperawatan yang maksimal serta bekerja dalam keadaan yang baik dalam segi fisik maupun psikis (Mahlmeister 2001). Perawat yang mampu memanager dirinya dengan baik, tidak akan mengalami kejenuhan kerja, tetapi apabila perawat tidak memiliki kontrol diri dan tidak mampu mengatur dirinya maka perawat tersebut, akan mengalami *burnout* yang tinggi dan berpengaruh pada hasil kerja (Potter, 2005). *Burnout* perawat yang tinggi akan beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena, apabila *burnout* menjadi tinggi maka motivasi menjadi rendah sehingga ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun dan berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan (Ferguson, 2004).

Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kecenderungan mengalami *burnout* di Ciputra Hospital Citraraya Tangerang mempunyai hubungan yang saling berkaitan. Hal ini memberi arti bahwa *burnout* yang rendah memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi perawat yang mana sebagai pemberi layanan terbesar di rumah sakit. Untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi di butuhkan perawat yang dengan *burnout* rendah, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pihak Ciputra Hospital. Dorongan tersebut dapat berupa, untuk memberikan semacam reward bagi perawat yang memiliki disiplin yang tinggi, memberikan insentif sesuai jenjang karier dan profesi bagi karyawan, pujian, suatu

penghargaan bagi tenaga kerja yang sudah memiliki masa kerja > 5 tahun, untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 72 responden di Ruang Rawat Inap Ciputra *Hospital* dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan karakteristik usia didapatkan frekuensi usia tertinggi yaitu berusia 26-35 tahun sebanyak 59 responden (81,9 %) sedangkan frekuensi usia terendah yaitu berusia 46-55 tahun sebanyak 10 responden (13,8 %). Berdasarkan karakteristik jenis kelamin didapatkan bahwa dari 72 responden terdapat responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden (72,2%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden (27,8 %). Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir pada responden didapatkan sebanyak 54 responden (75,0 %) yang berpendidikan S1-Ners Keperawatan sedangkan yang berpendidikan D3 sebanyak 18 responden (25,0 %). Berdasarkan karakteristik lama kerja didapatkan frekuensi lama kerja tertinggi yaitu yang bekerja < 5 Tahun tahun sebanyak 39 responden (54,1 %) sedangkan frekuensi lama kerja terendah yaitu yang bekerja 6- 15Tahun sebanyak 33 responden (45,9 %).
2. Berdasarkan tingkat motivasi kerja perawat menunjukkan bahwa dari 53 responden (73,6%) dengan kategori tingkat motivasi tinggi, dan sebanyak 19 responden (26,4%) kategori motivasi rendah.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan paling banyak *burnout* perawat tinggi yaitu berjumlah 27 responden (37,5%), sedangkan *burnout* perawat rendah yaitu sebanyak 45 responden (62,5 %).
4. Hasil uji statistik *chi-square* menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan *burnout* di ruang rawat inap Ciputra *Hospital* Citraraya Tangerang, hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ (0.003) < α (0,05) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan *job burnout* di ruang rawat inap Ciputra *Hospital* Citraraya Tangerang Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). *Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study*. Journal of Psychosomatic.
- Akhmad Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- Anggrane, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.
- Ayu, Putu. (2017). *Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di*

- Ruang Rawat Inap Anak Rsup Sanglah*. [Online] E-Jurnalmedika, Vol. 6 No.4.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.