



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* KERJA  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan**

**Disusun Oleh :**

**Yulia Dwi Aryaningtyas**

**30902200231**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN**

**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2025**



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* KERJA  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi persyaratan mencapai Sarjana Keperawatan

Disusun Oleh :

Yulia Dwi Aryaningtyas

30902200231

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2025**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME


Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan sebenarnya menyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarisme, saya bertanggungjawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang kepada saya


Semarang, 20 Januari 2026

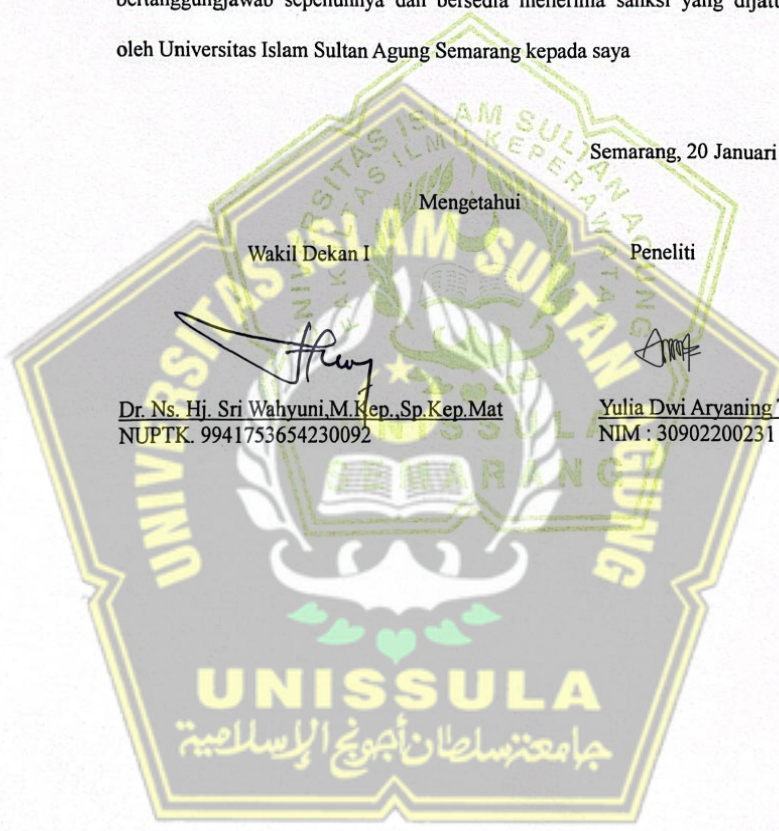
Mengetahui

Wakil Dekan I

Peneliti

  
Dr. Ns. Hj. Sri Wahyuni, M.Kep., Sp.Kep.Mat  
NUPTK. 9941753654230092

  
Yulia Dwi Aryaning Tyas  
NIM : 30902200231



## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* KERJA  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yulia Dwi Aryaningtyas

Nim : 30902200231

Telah disahkan dan disetujui oleh pembimbing pada:

Tanggal: 10 November 2025

Dr. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari S.Kep M.Kep

NUPTK: 2054764665237043



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Yulia Dwi Aryaningtyas  
Nim : 30902200231

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 17 November 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

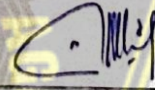
Penguji I,

Ns. Retno Issroviatiningrum, S. Kep, M. Kep  
NUPTK. 8636767668230292



Penguji II,

Dr. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S. Kep, M. Kep  
NUPTK. 2054764665237043



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan

Dr. Iwan Ardiah, SKM., M. Kep  
NUPTK. 1154752653130093

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG  
Skripsi, Desember 2025**

**ABSTRAK**

Yulia Dwi Aryaningtyas

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* KERJA  
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**  
70 halaman + 11 tabel + 2 gambar + 12 lampiran + xiii

**Latar Belakang:** Burnout merupakan masalah serius yang banyak dialami perawat akibat tingginya tuntutan kerja, tekanan emosional, serta kurangnya waktu istirahat. Kondisi ini dapat menurunkan konsentrasi, kualitas layanan, dan efektivitas kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam mencegah burnout, karena motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja dan ketahanan psikologis perawat. Studi pendahuluan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan sebagian perawat mengalami burnout kategori sedang meskipun memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan burnout kerja pada perawat.

**Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasional dengan pendekatan *cross-sectional* untuk menilai hubungan antara motivasi kerja dan burnout pada perawat. Sampel penelitian diambil menggunakan metode total sampling dengan melibatkan seluruh populasi yang berjumlah 98 perawat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji *Spearman Rank* untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

**Hasil:** Hasil uji *Spearman Rank* menunjukkan adanya hubungan bermakna antara motivasi kerja dan burnout kerja pada perawat, dengan nilai koefisien korelasi ( $r = -0,496$  dan nilai signifikansi ( $p\text{-value} = 0,000$  ( $p < 0,05$ )). Hubungan tersebut bersifat sedang dan berarah negatif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin rendah tingkat burnout perawat.

**Simpulan:** Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara motivasi kerja dan burnout kerja perawat, dengan korelasi sedang dan berarah negatif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar institusi meningkatkan motivasi kerja perawat melalui dukungan organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian penghargaan yang memadai untuk membantu menurunkan risiko burnout.

**Kata kunci:** burnout, motivasi kerja, perawat.

**Daftar Pustaka:** 50 (1982-2025)

**BACHELOR OF SCIENCE IN NURSING  
FACULTY OF NURSING SCIENCE  
SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG  
Thesis, December 2025**

**ABSTRACT**

Yulia Dwi Aryaningtyas

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK BURNOUT AMONG NURSES AT SULTAN AGUNG ISLAMIC HOSPITAL SEMARANG**

70 pages + 11 tables + 2 figures + 12 appendices + xiii

**Background:** Burnout is a serious issue frequently experienced by nurses due to high job demands, emotional pressure, and inadequate rest. This condition can decrease concentration, service quality, and work effectiveness. Work motivation plays an important role in preventing burnout, as high motivation enhances performance and psychological resilience among nurses. A preliminary study at Sultan Agung Islamic Hospital Semarang showed that several nurses experienced moderate levels of burnout despite having moderately high work motivation. This study aims to examine the relationship between work motivation and work burnout among nurses.

**Methods:** This study employed a correlational analytic design with a cross-sectional approach to assess the relationship between work motivation and burnout among nurses. The sample was obtained through total sampling, involving all 98 nurses in the population. Data were collected using questionnaires and analyzed using the Spearman Rank test to determine the strength and direction of the relationship between variables.

**Results:** The Spearman Rank test showed a significant relationship between work motivation and work burnout among nurses, with a correlation coefficient ( $r$ ) = -0.496 and a significance value ( $p$ -value) = 0.000 ( $p < 0.05$ ). The relationship was moderate and negative, indicating that higher work motivation is associated with lower levels of burnout.

**Conclusion:** The study concludes that there is a significant relationship between work motivation and work burnout among nurses, characterized by a moderate negative correlation, meaning that higher work motivation leads to lower burnout levels. Based on these findings, it is recommended that institutions increase nurses' work motivation through organizational support, a conducive work environment, and adequate recognition to help reduce burnout risks.

Keywords: burnout, work motivation, nurses.

References: 50 (1982–2025)





## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji Syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Burnout* Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang .**

Dalam penyusunan proposal penelitian, penulis menyadari dalam penulisan proposal penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Gunarto, SH., M. Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Iwan Ardian, S.KM., M.Kep selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dr. Ns. Dwi Retno Sulistyarningsih, M.Kep., Sp.KMB selaku Kaprodi Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu Dr. Ns. Dyah Wiji Puspita Sari, S.Kep M.Kep selaku Dosen Pembimbing dalam proses penyusunan proposal penelitian, atas bimbingan tulus, saran, dan motivasi yang selalu mendorong semangat penulis.
5. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Fakultas Ilmu Keperawatan Unissula
6. Kedua orang tua saya yang telah berjasa dalam hidup saya, yang senantiasa mendoakan dan memberikan motivasi serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini khususnya Bapak Sukijan, dan Ibu Supriyati, dan

juga saudara saya, Heri Oktavianto yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal penelitian saya.

7. Teman – teman satu bimbingan departemen manajemen keperawatan.
8. Terimakasih kepada diri penulis yang sudah berusaha menyelesaikan proposal penelitian ini.
9. Kampus tercinta UNISSULA serta fakultas tersayang FIK yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mendapatkan ilmu bermanfaat dan menjadikan seseorang yang kuat dan Tangguh.

Semarang, 14 April 2025

Penulis,

Yulia Dwi Aryaningtyas

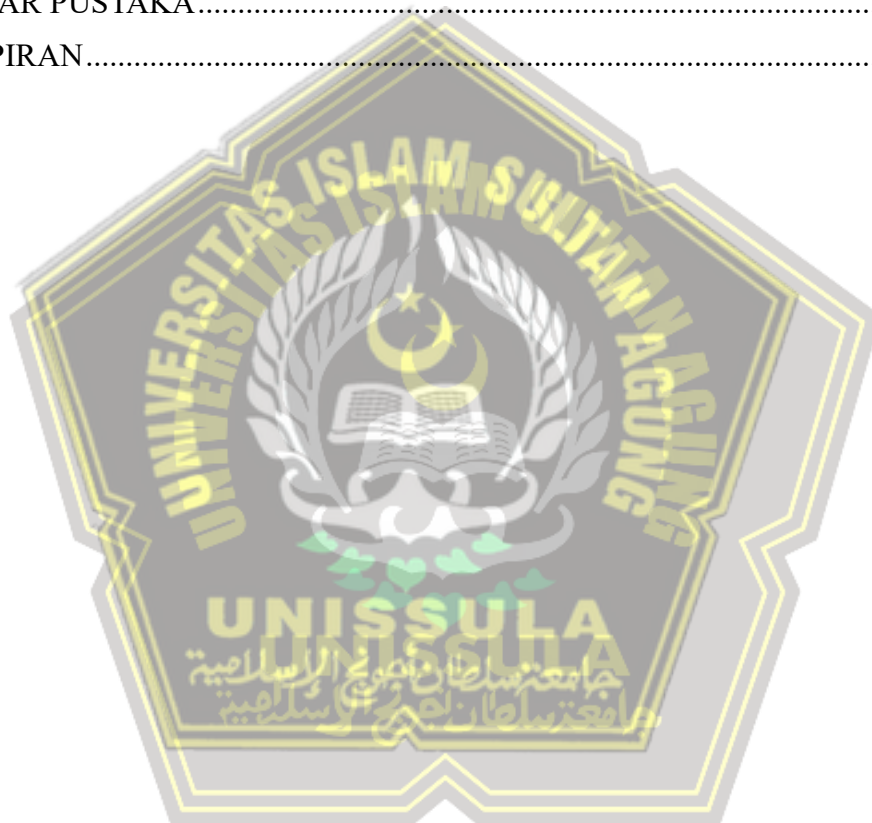


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME . <b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN..... <b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>	
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
1. Tujuan Umum.....	7
2. Tujuan Khusus.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Bagi Perawat.....	8
2. Bagi Institusi Rumah Sakit.....	8
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori.....	10
1. Motivasi Kerja.....	10
2. <i>Burnout</i> .....	19
B. Kerangka Penelitian.....	24
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Kerangka Konsep.....	26
B. Variabel Penelitian.....	26

1. <i>Variabel Independen</i> (Bebas).....	27
2. <i>Variabel Dependen</i> (Terikat).....	27
C. Desain Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
E. Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
1. Waktu Penelitian .....	29
2. Tempat Penelitian.....	29
F. Definisi Operasional .....	29
G. Instrumen/ Alat Pengumpulan Data.....	30
1. Instrumen Data.....	30
2. Uji Instrumen .....	32
H. Metode Pengumpulan Data.....	34
1. Data Primer .....	34
2. Data Sekunder.....	34
I. Rencana Analisis Data .....	36
1. Pengelolaan Data .....	36
2. Jenis Analisa Data.....	36
J. Etika Penelitian.....	37
1. <i>Informed consent</i> (persetujuan).....	38
2. <i>Anonimity</i> (tanpa nama) .....	38
3. <i>Confidentiality</i> (kerahasiaan).....	38
4. <i>Nonmaleficience</i> (keamanan).....	38
5. <i>Veracity</i> (kejujuran).....	38
6. <i>Justice</i> (keadilan) .....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	41
A. Pengantar Bab.....	41
B. Karakteristik Responden.....	41
C. Hasil Analisis Uji Univariat.....	43
D. Hasil Analisis Uji Bivariat.....	44

BAB V PEMBAHASAN .....	47
A. Pengantar Bab.....	47
B. Interpretasi Hasil dan Diskusi.....	47
C. Keterbatasan Penelitian .....	66
D. Implikasi untuk Keperawatan.....	66
BAB VI PENUTUP .....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran .....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	75



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	30
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja .....	32
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Burnout Kerja .....	33
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	34
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur (n=98).....	41
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=98).....	42
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan (n=98).....	42
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=98).....	43
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (n=98).....	43
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Burnout Kerja (n=98).....	44
Tabel 4. 7 Hasil Uji Spearman Rank Hubungan Motivasi Kerja Dengan Burnout Kerja .	44



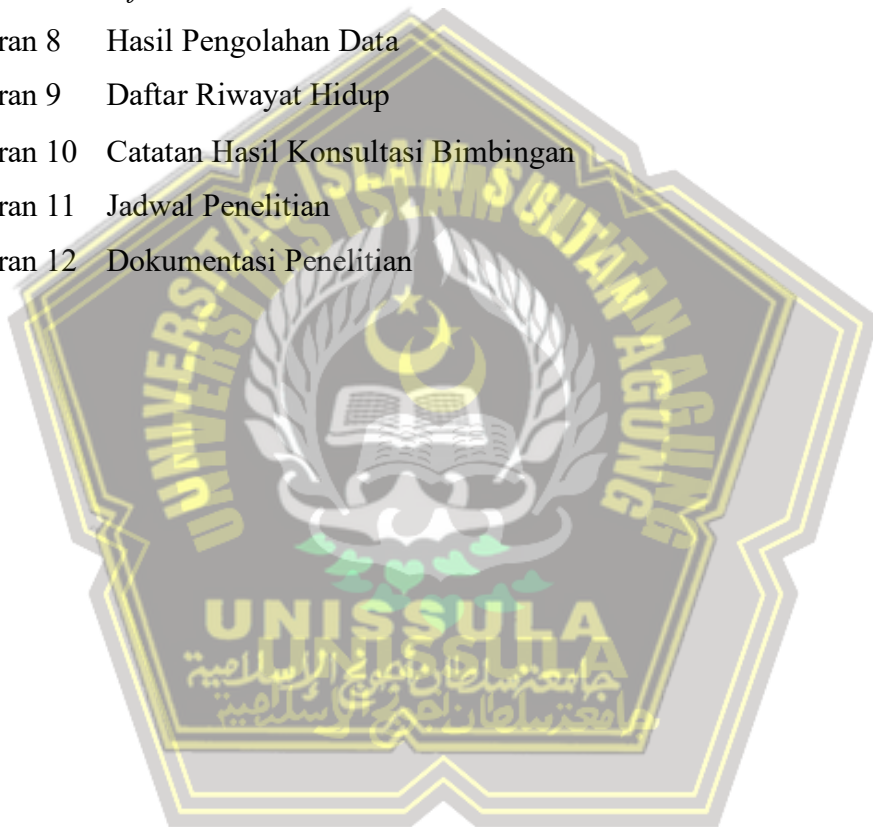
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	24
Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....	26



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Ijin Studi Pendahuluan
- Lampiran 2 Surat Ijin Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 3 Surat Ijin Pengambilan Data Penelitian
- Lampiran 4 Surat Jawaban Ijin Pengambilan Data
- Lampiran 5 *Ethical Clearance*
- Lampiran 6 Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 *Informed Consent*
- Lampiran 8 Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 10 Catatan Hasil Konsultasi Bimbingan
- Lampiran 11 Jadwal Penelitian
- Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perawat sebagai tenaga Kesehatan yang bertugas selama 24 jam, dituntut untuk memberikan pelayanan perawatan yang optimal, Namun, tidak semua perawat dapat melaksanakan tanggung jawab dan fungsi mereka dengan baik. Seringkali mereka menghadapi kelelahan mental dan emosional akibat tuntutan untuk selalu siap memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Situasi ini dapat menguras stamina dan emosi mereka, serta dapat menimbulkan tekanan yang berisiko menyebabkan kejenuhan kerja atau burnout (Prestiana, 2012).

Keperawatan dipandang sebagai pekerjaan yang berisiko karena setiap hari berhadapan dengan keadaan sulit seperti kematian dan pengelolaan rasa sakit. National Safety Council (NSC) mengatakan bahwa burnout akibat stress kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada burnout ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan dan kesakitan atau penyakit (Dale, 2011). PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2009 mengungkapkan perawat Indonesia yang mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. 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 dalam organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang mempengaruhi 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).

(Schaufeli, 1994) menyatakan bahwa, dalam menjalankan peran dan fungsinya, seorang perawat dituntut untuk memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Itu semua dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah mengalami stress dan berpotensi mengalami kecenderungan *burnout* pada perawat (Tawale, 2017).

Menurut (Kleiber, 2012) dalam jurnal. 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 panghasilan yang tidak memadai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesi dibidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* yaitu sekitar 43% (Nugraheni, 2024).

Menurut (Sullivan, 2018), *burnout* dapat disebabkan oleh faktor individu, lingkungan, dan budaya. Termasuk dalam faktor lingkungan adalah konflik peran. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian juga dapat memicu terjadinya *burnout*. Begitu pula dengan peran ganda, seorang wanita yang berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan lebih berpotensi mengalami *burnout*. Faktor lainnya adalah beban kerja yang berlebihan meliputi lamanya jam kerja, banyaknya tanggungjawab yang harus diterima, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial juga mempengaruhi terjadinya *burnout*.

Data dari International Labour Organization (ILO) tahun 2021 menyebutkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak 2 juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan dengan presentase 71,43% pekerja mengalami kelelahan ringan pada pengukuran sebelum bekerja, dan 100% pekerja mengalami kelelahan dengan presentasi

kelelahan ringan 11,43%, kelelahan sedang 42,86%, dan kelelahan berat 45,71% saat setelah bekerja.

Salah satu faktor yang berperan mempengaruhi *burnout* adalah motivasi kerja. Perawat sering menghadapi beban kerja berlebihan, pekerjaan yang diulang – ulang, dan monoton, bila diiringi dengan rendahnya motivasi kerja seperti kurangnya penghargaan, kurangnya pengarahan, kondisi rekan kerja maupun atasan yang tidak responsif, maupun tidak adanya kesempatan pengembangan diri menyebabkan individu merasa terperangkap dalam sistem yang tidak adil. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani dan dibiarkan berlarut-larut dapat menimbulkan *burnout*. Penyebab yang membuat perawat sangat mudah mengalami *burnout* kerja antara lain meliputi waktu tambahan yang diperlukan untuk menindaklanjuti permintaan pasien dan keluarganya, kurangnya penghargaan, kerja tim yang minim, serta kolaborasi antar perawat dan tenaga kesehatan lainnya, serta kemampuan perawat dalam mengalami stres yang kurang memadai.

*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 (Nugraheni, 2024).

*Burnout* dapat dicegah dan dikurangi dengan cara mengidentifikasi dan mengendalikan faktor penyebabnya termasuk motivasi kerja. Motivasi kerja perawat dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri maupun dari kondisi pekerjaannya. Pengaturan kembali lingkungan kerja dapat memperbaiki motivasi serta kepuasan kerja (Niven, 2000).

Upaya untuk mengatasi *burnout* diperlukan strategi manajemen beban kerja yang efektif, seperti pembagian tugas yang merata, pengaturan jadwal kerja yang memberikan waktu istirahat yang cukup, serta peningkatan jumlah tenaga agar beban kerja tidak terlalu berat (Permatasari, 2023). Selain itu,

institusi kesehatan perlu menyediakan pelatihan manajemen stres dan waktu bagi tenaga medis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Saputeri, 2023). Upaya ini tidak hanya dapat mencegah burnout, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kepada pasien. Evaluasi berkala terhadap kondisi fisik dan mental tenaga medis juga menjadi langkah penting untuk mendeteksi dan menangani burnout secara dini (Muhammad, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 Mei 2025 di rumah sakit Islam Sultan Agung Semarang. di ruang Baitul Izzah, Baitus salam, Baitun nissa 1 dan 2 menggunakan metode kuesioner. Kuesioner Motivasi kerja didapatkan hasil bahwa 7 dari 12 perawat memiliki Motivasi Kerja "Tinggi" dengan presentase (58%), 5 dari 12 perawat memiliki Motivasi Kerja "Cukup Tinggi" dengan presentase (41%).Kuesioner kedua tentang *Burnout* pada perawat didapatkan hasil bahwa 8 dari 12 perawat dengan kategori *Burnout* "Sedang" dengan presentase (66%), dan 4 dari 12 perawat dengan kategori *Burnout* "Rendah" dengan presentase (33%).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui "Hubungan motivasi kerja dengan burnout kerja pada perawat di rumah sakit islam sultan agung semarang".

## **B. Rumusan Masalah**

Motivasi kerja sangat berperan dalam mendorong efektivitas kerja perawat, Efektivitas kerja perawat juga bisa dilihat dari motivasi kerja.Perawat

dengan motivasi kerja yang rendah berpotensi mengalami kecenderungan *burnout*, terutama jika perawat tersebut kurang mampu menyalurkan diri terhadap tuntutan organisasi. Jika hal ini terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan stress dan akan berkembang menjadi suatu kondisi yang disebut dengan *burnout* seperti penjelasan di atas. Berdasarkan hal tersebut, apabila perawat memiliki motivasi kerja yang rendah maka ia akan berpotensi mengalami *burnout* yang tinggi dalam pekerjaannya, begitupun sebaliknya. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu “Hubungan Motivasi Kerja Dengan *Burnout* Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?”.

### C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Perawat Dengan *Burnout* Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

#### 2. Tujuan Khusus

Berdasarkan tujuan umum yang telah diuraikan sebelumnya, Sehingga di dapat tujuan khusus yang dapat di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi Motivasi Kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Mengidentifikasi *Burnout* Kerja Pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

- c. Menganalisis Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* Kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan manfaat bagi pihak yang relevan dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti, antara lain:

1. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah ilmu dan wawasan bagi perawat, bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat membantu menjaga semangat kerja dan produktivitas pada perawat, selain itu diperlukannya pengelolaan *burnout* yang baik untuk meningkatkan efisiensi kerja dan pelayanan yang di berikan kepada pasien.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Melalui Penelitian ini, diharapkan instansi rumah sakit dapat lebih memperhatikan *burnout* atau kelelahan mental dan emosional yang dihadapi oleh perawat, sehingga dibutuhkannya motivasi kerja untuk mencegah burnout dan meningkatkan kesejahteraan bagi tenaga kesehatan. Hal ini juga penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien nantinya.



### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini dapat dapat menjadi tambahan wawasan ilmiah tentang “hubungan motivasi kerja dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

###### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata “ motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk bertindak sesuatu, meskipun motivasi tidak terlihat secara langsung mereka dapat dilihat dalam tingkah lakunya dan dianggap sebagai respon, dorongan, atau pembangkit tenaga yang mendorong tindakan tertentu. Motivasi sebagai penentu perilaku yang ditandai dengan pendorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. (Siregar, 2020).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Maini, 2020).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang dapat kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Termasuk juga faktor – faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku

manusia ke dalam suatu arah atau tekad tertentu. Motivasi adalah sesuatu yang bersifat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah pikiran atau perasaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan, terutama dalam hal perilaku (Nursalam., 2014).

#### **b. Teori Motivasi**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu, sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja pada seseorang.

##### 1) Teori Abraham Maslow :

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky, (2015) mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu:

##### a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain

##### b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional

c) **Kebutuhan Sosial (*affiliation*)**

Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain

d) **Kebutuhan Penghargaan (*esteem*)**

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian

e) **Kebutuhan Aktualisasi diri (*self-actualization*)**

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini merupakan salah satu teori motivasi yang berhasil menjabarkan lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika tingkatan sebelumnya telah terlewati secara bertahap. Dapat disimpulkan bahwa kebutuhan itu terdiri dari dua yaitu, kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder. Apabila kebutuhan primer (pokok) sudah terpenuhi maka muncullah keinginan untuk memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi yang biasa disebut dengan kebutuhan sekunder.

2) **Teori Motivasi Hazerberg (1996)**

Frederich Hazerberg mengemukakan suatu rangkaian kondisi pertama yaitu faktor motivasi dan rangkaian kondisi kedua yaitu

faktor *hygiene* dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja lebih baik, terdiri dari:

- a) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja)
- b) *Recognition* (pengakuan atau penghargaan)
- c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responibilitas* (Tanggung jawab)
- e) *Advancement* (pengembangan)

Faktor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai menurut Herzberg antara lain:

- a) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi)
- b) *Technical supervisi* (supervisi)
- c) *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi)
- d) *Working condition* (kondisi kerja)
- e) *Wages* (gaji atau upah)

### c. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi, menurut (Hasibuan, 2017). sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- 5) Mengefektifkan pengaduan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

#### **d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Frederick, Bernard Mausner, & Barbara Bloch Synderman dalam Juita et al., (2023) terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tenaga medis sebagai berikut:

##### 1) Faktor Motivator (*intrinsic Factors*)

Faktor motivator berkaitan dengan kepuasan kerja yang bersifat intrinsik, artinya berasal dari diri individu. Jika faktor ini terpenuhi, tenaga medis cenderung merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

##### a) Pencapaian (*Achievement*)

Perasaan puas yang muncul dalam diri seseorang ketika berhasil menyelesaikan tugas atau tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian ini sering kali menjadi faktor utama bagi individu untuk terus berusaha.

##### b) Pengakuan (*Recognition*)

Bentuk apresiasi yang diberikan atas hasil kerja atau kontribusi yang telah dilakukan oleh seseorang. Pengakuan tersebut dapat memperkuat rasa pencapaian dan mendorong individu untuk terus berprestasi.

c) Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Pekerjaan yang memberikan kepuasan kepada tenaga medis.

Ketika tenaga medis merasa terlibat dan menikmati pekerjaan mereka akan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja mereka.

d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Kesempatan untuk menerima tanggungjawab yang lebih tinggi dalam karir. Tanggung jawab bagi tenaga kesehatan tidak hanya menciptakan rasa kedekatan, tetapi juga mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi di dalam tim.

e) Kemajuan (*Advancement*)

Peluang untuk mendapatkan promosi karir, seringkali menjadi motivasi tambahan bagi tenaga medis untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

f) Pertumbuhan pribadi (*Personal Growth*)

Kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Pertumbuhan individu sangat penting, karena dapat

membantu seseorang merasa percaya diri untuk menghadapi tantangan.

## 2) Faktor Hygiene (*Extrinsic Factors*)

Faktor- Faktor Hygiene berkaitan dengan ketidakpuasan kerja dan bersifat ekstrinsik, yaitu berasal dari luar diri individu. Jika faktor ini tidak terpenuhi, tenaga kesehatan akan merasa tidak puas. Namun, pemenuhannya tidak serta merta meningkatkan motivasi kerja secara signifikan.

### a. Kebijakan perusahaan (*Company Policy*)

Aturan dan ketentuan yang mendukung tenaga kesehatan. Ketentuan yang transparan dan adil dapat menghasilkan suasana kerja yang lebih baik, namun tanpa adanya hal tersebut, tenaga medis dapat merasa tertekan.

### b. Supervisi (*Supervision*)

Standar pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Pengawasan yang baik dapat membuat tenaga medis merasa lebih diperhatikan, tetapi pengawasan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan

### c. Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relationship*)

Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan di



tempat kerja, sementara hubungan yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan.

d. Kondisi Kerja (*working condition*)

Kondisi lingkungan dan sarana kerja. Kondisi kerja yang kurang baik dapat menghambat produktivitas dan kenyamanan tenaga medis, sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan.

e. Gaji atau upah (*Salary*)

Kompensasi yang diberikan kepada staf medis. Meskipun kompensasi yang pantas sangat penting untuk menciptakan kepuasan, Ketidakpuasan dapat timbul jika karyawan merasa bahwa gaji mereka tidak sebanding dengan kontribusi yang telah mereka berikan.

f. Keamanan Kerja (*Job Security*)

Jaminan mengenai posisi kerja. Ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan dapat menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan di antara tenaga kesehatan

g. Status

Jabatan dalam sebuah organisasi. Status yang rendah di dalam organisasi dapat menyebabkan

tenaga medis merasa tidak dihargai, yang dapat berkontribusi pada ketidakpuasan.

**e. Aspek Motivasi Kerja**

Menurut Aldefer aspek-aspek motivasi kerja mengemukakan 3 kategori kebutuhan Siagian dalam Nafis & Augustinah, (2023) sebagai berikut:

1) *Exsistence* (Keberadaan)

Kebutuhan pribadi untuk menjamin bahwa keberadaan mereka sebagai manusia di dalam komunitas serta di lingkungan fasilitas kesehatan dapat terpenuhi dan dijaga. Kebutuhan ini meliputi aspek fisiologis seperti, makanan, minuman, kebutuhan material, serta perasaan aman dan kondisi kerja yang menyenangkan. Kebutuhan tersebut sangat penting dimana pemenuhan harus dilakukan dengan benar agar tenaga medis dapat fokus dan berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaan.

2) *Relatedness* (hubungan/kekerabatan)

Kebutuhan ini merujuk pada keterhubungan seseorang dengan lingkungan sosial yang ada di sekelilingnya. Setiap individu dalam kehidupan dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan oranglain. Dalam konteks teori kekerabatan, mencakup segala kebutuhan yang berkaitan dengan interaksi antar individu, seperti anggota keluarga, teman dan atasan di tempat kerja. Hubungan ini mencakup berbagai kegiatan saling menerima, memberikan pemahaman, serta bentuk

interaksi sosial lainnya yang merupakan bagian dari proses kekerabatan.

### 3) Growth (Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk berkembang dan bertumbuh berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengasah potensi diri, seperti meningkatkan daya cipta dan membentuk karakter. Kebutuhan ini juga sangat berhubungan dengan harga diri dan pencapaian pribadi.

## 2. *Burnout*

### a. Definisi *Burnout*

*Burnout* merupakan suatu perasaan lelah, hampa dan merasa tidak mampu mengatasinya akibat gaya hidup atau aktivitas di bawah tekanan yang ekstrim yang dapat menyebabkan gejala fisik dan mental (Anggraini & Idulfilastri, 2023)

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respons jangka panjang terhadap *stressor interpersonal* kronis di tempat kerja (Firmansyah, 2019).

Menurut (Maslach C. , 1982) *burnout* merupakan respon terhadap situasi yang menuntun secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan.

*Burnout* Pada perawat merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga, dan lingkungan kerja. Keadaan ini akan membuat suasana di dalam

pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performans, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya (Dyannda, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian burnout di atas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* merupakan suatu respon diantaranya kelelahan fisik, emosional dan kognitif yang muncul akibat stres, kondisi atau situasi yang melibatkan kelelahan emosional dalam jangka panjang.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* (Astuti et al., 2022), yaitu:

##### 1) Faktor Individu

###### a) Jenis Kelamin

Pada dasarnya *burnout* bisa muncul pada individu dari berbagai jenis kelamin, baik itu laki-laki dan perempuan. Hal ini disebabkan karena setiap individu mengalami tekanan dan beban dalam menjalani kehidupan sehari-hari, terutama dalam menjalankan berbagai aktivitas rutin. Meskipun begitu, terdapat pandangan umum bahwa laki-laki cenderung lebih rentan mengalami *burnout* daripada perempuan, karena bagi sebagian laki-laki bekerja dianggap sebagai hal yang mutlak untuk mendukung keluarganya.

###### b) Usia

Maslach, Schaufeli, Leither, pekerjaan dengan usia lebih dari > 35 tahun akan mengalami *burnout* lebih tinggi dari pada usia pekerja yang lebih muda dari < 35 tahun. Hal ini menunjukkan semakin bertambah usia, maka terjadi penurunan kemampuan sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.

c) Status Perkawinan

Orang yang sudah menikah lebih kecil kemungkinan untuk mengalami burnout daripada orang yang masih lajang, menurut Annual Review of Psychology. Hal ini terutama terjadi pada pria.

d) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan seringkali dirasakan lebih intens oleh individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

e) Masa Kerja

Masa kerja perawat yang lebih dari 10 tahun memiliki tingkat burnout relatif lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang baru bekerja. Pengalaman kerja yang lebih lama berpengaruh terhadap adaptasi perawat terhadap pekerjaannya.

### c. Indikator *Burnout*

*Burnout* menurut Maslach & Jackson, (1982) merupakan suatu sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

#### 1) Kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*)

Hubungan yang terjadi antara pemberi dan penerima pelayanan, menurut Maslach (1982), merupakan hubungan yang asimetris. Kelelahan emosional ditandai dengan adanya perasaan lelah akibat banyaknya tuntutan emosional yang ditujukan kepada dirinya. Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional di dalam diri seperti rasa empati dan perhatian yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi memberikan pelayanan kepada orang lain. Menurut Maslach cara yang bisa dilakukan untuk mengatasi sindrom ini adalah mengurangi keterlibatan secara emosional dengan penerima pelayanan.

#### 2) Depersonalisasi (*Depersonalization*)

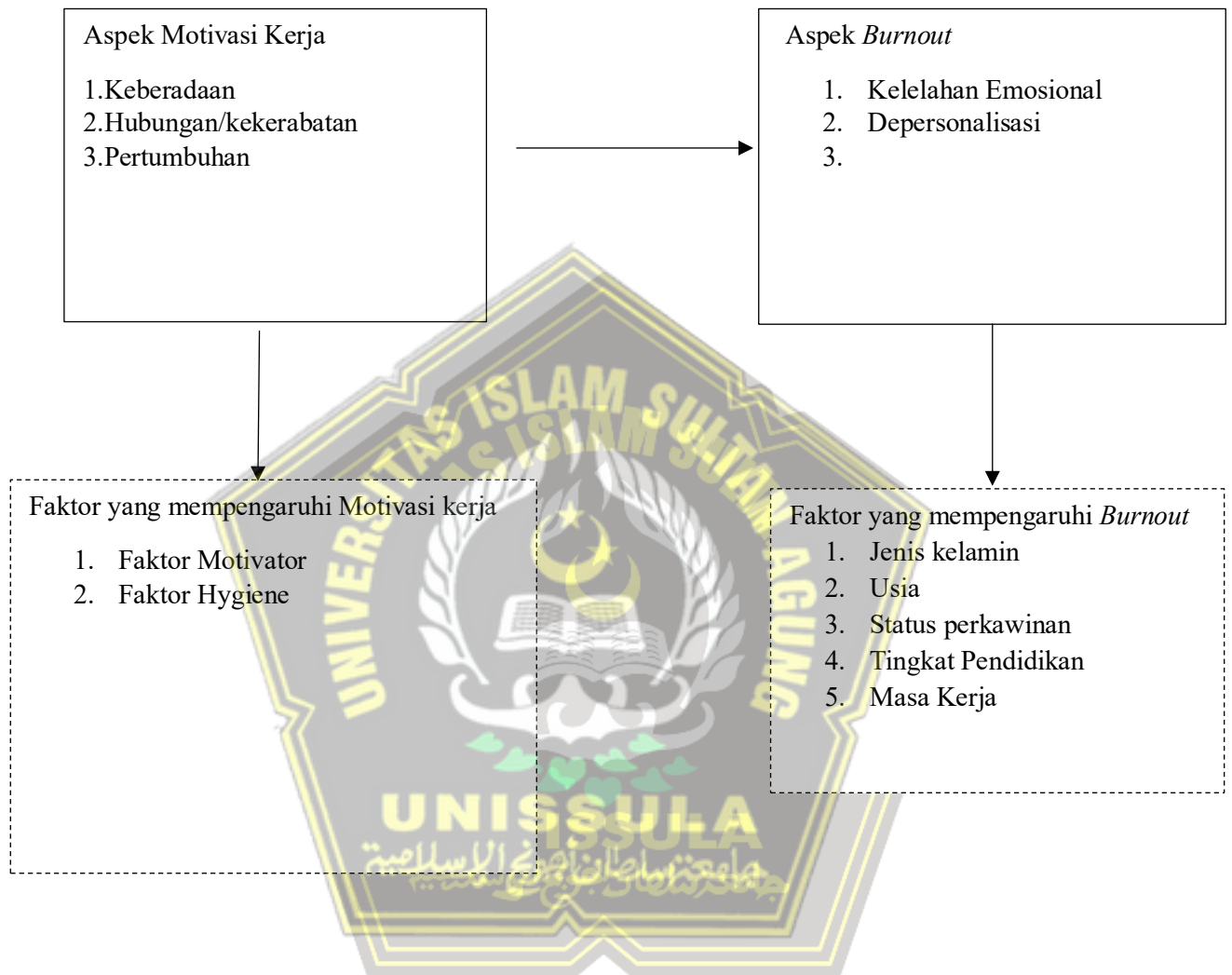
Maslach (1982) mengungkapkan depersonalisasi merupakan perasaan, maupun pandangan negatif terhadap penerima pelayanan. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti memandang rendah dan meremehkan klien, bersikap sinis kepada klien, serta mengabaikan kebutuhan dan tuntutan klien. Sindrom ini merupakan akibat lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan emosional dengan orang lain.

### 3) Penurunan Pencapaian Prestasi Diri (*Reduce Personal Accomplishment*)

Menurut Maslach dan Farber penurunan pencapaian prestasi diri ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Pekerjaan merasa tidak kompeten, tidak efektif dan tidak adekuat, atau kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja.

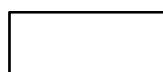


## B. Kerangka Penelitian

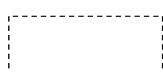


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Keterangan :



: Diteliti



: Tidak diteliti



### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga terhadap penelitian kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar. Dalam arti lain bahwasannya hipotesis dalam penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang dapat berhubungan antar variable dan menjadi sebuah hasil penelitian (Yusuf., 2015). Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha : Terdapat Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan *Burnout* Kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
2. H0 : Tidak terdapat Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan *Burnout* Kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Kerangka Konsep

Dalam penyusunan kerangka konsep, peneliti akan berpedoman pada tinjauan pustaka yang telah di jabarkan, kerangka konsep ini sebagai dasar dalam memecahkan masalah dan membuat rumusan hipotesis. Untuk mempermudah penanganan penelitian dibutuhkan adanya suatu teori yang relevan dalam model penelitian.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

#### B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian berupa “Suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya”

Pada pengkajian ini adanya dua variabel berupa:

### 1. *Variabel Independen (Bebas)*

Hal ini berupa “variabel yang menjadi sebab berubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat”. Variabel bebas pada pengkajian ini berupa motivasi kerja.

### 2. *Variabel Dependen (Terikat)*

Hal ini berupa “variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas” Variabel terikat pada pengkajian ini berupa burnout pada perawat.

## C. **Desain Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, desain penelitian yang digunakan adalah analisis korelasi. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antar variabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi satu variabel diikuti oleh variasi variabel yang lainnya. Pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu penelitian yang menekankan waktu pengukuran variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Jadi tidak ada tindak lanjut.

Dalam penelitian ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

## D. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah general yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang peneliti tetapkan untuk dipelajari dan lalu menarik simpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap di ruangan baitussalam, baitunnisa, dan baitul izzah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 98 perawat.

### 2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, sampel yang baik yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi adalah sampel yang dapat menggambarkan karakteristik populasi.

Sampling adalah cara yang dilakukan untuk menyeleksi populasi, sehingga dapat diperoleh sampel yang mewakili populasi penelitian. Pada penelitian ini menggunakan teknik non probability *sampling*. Pengambilan sampel responden menggunakan teknik total semua populasi dengan jumlah responden 98 orang perawat. Total populasi dalam penelitian ini adalah anggota populasi yang memiliki kriteria subjek penelitian sebagai berikut:

- a. Kriteria inklusi adalah kriteria atau ciri-ciri yang perlu dipenuhi oleh setiap anggota populasi yang dapat diambil sebagai sampel. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu:

- 1) Perawat pelaksana di rawat inap Ruang Baitussalam, Baitunnisa, dan Baitul izzah.
  - 2) Perawat yang bersedia menjadi responden.
- b. Kriteria eksklusi adalah ciri-ciri anggota yang tidak dapat diambil sebagai sampel. Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah:
- 1) Perawat pada saat penelitian sedang sakit
  - 2) Perawat pada saat penelitian sedang dalam masa cuti

#### **E. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni - Oktober 2025

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan diruang rawat inap Baitul Izzah, Baitus Salam, dan Baitun Nisa di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

#### **F. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjabaran singkat dari variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel terkait (Notoatmodjo, 2010).

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Penelitian	Cara ukur	Hasil Ukur	Skala
Variabel <i>Independent</i> : Motivasi Kerja	Motivasi adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang dalam keadaan sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan dengan tujuan tertentu. Indikator: 1. <i>Eksistence</i> (keberadaan) 2. <i>Relatedness</i> (hubungan/kekerabatan) 3. <i>Growth</i> (pertumbuhan)	Menggunakan lembar Kuesioner berisi 12 item pertanyaan menggunakan skala likert dengan 5 jawaban: 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Ragu-ragu 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju	Hasil skor penelitian antara 12-60 dengan kategori: Rendah = 12-27 Sedang = 28-43 Tinggi = 44-60	Ordinal
Variabel <i>Dependent</i> : <i>Burnout</i> Perawat	<i>Burnout</i> merupakan suatu perasaan lelah, hampa dan merasa tidak mampu mengatasinya akibat gaya hidup atau aktivitas di bawah tekanan yang ekstrim yang dapat menyebabkan gejala fisik dan mental. Indikator: 1. <i>Emosional ekhaustion</i> (Kelelahan emosional) 2. <i>Depersonalization</i> (Depersonalisasi) 3. <i>Reduce personal accomplishment</i> (rendah pencapaian pribadi)	Alatukur menggunakan Kueisioner berisi 22 pertanyaan diukur dengan skala likert dengan 5 jawaban: 1= Sangat Setuju 2 = Setuju 3 = Ragu-ragu 4 = Tidak Setuju 5= Sangat Tidak Setuju	Hasil skor penelitian antara 22-110 dengan kategori Rendah = 22-50 Sedang = 51-80 Tinggi = 80-110	Ordinal

## G. Instrumen/ Alat Pengumpulan Data

### 1. Instrumen Data

Instrumen adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Proses ini melibatkan tahapan-tahapan yang berkaitan dengan konsep dan variabel, yang disesuaikan dengan kajian teori yang mendalam. Instrumen kuisisioner yang akan digunakan antara lain:

a. Kueisioner A

Kueisioner A terdapat komponen tentang data demografi yaitu mengenai nama, usia, jenis kelamin, dan tingkat Pendidikan

b. Kuisisioner B

Kuisisioner B berisi tentang kuesioner “motivasi kerja” yang disusun oleh peneliti dengan modifikasi dari Shella Alvio Mayvita yang diadaptasi dari skala motivasi kerja menurut Alderfen dalam (Mayvita et al.,2017) yaitu *Ekstisence* (keberadaan), *Relatedness* (hubungan/kekerabatan), *Growth* (pertumbuhan). Kuesioner ini berjumlah 12 pertanyaan dinilai dengan skala likert dari jawaban, dimana sangat tidak setuju (STS): 1, tidak setuju(TS): 2 ragu-ragu (RG); 3, Setuju(S):4, dan Sangat Setuju (SS):5.

c. Kuisisioner C

Kuisisioner C berisi, tentang *Burnout* pada perawat yang terdiri dari 22 pertanyaan dengan mengadopsi dari indikator *burnout* pada perawat menurut (Maslach, C., & Leiter, M. P., 2015) yaitu terdiri dari beberapa indikator antara lain: Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan kurangnya aktualisasi diri. Burnout dinilai dengan skala likert dari jawaban, dimana 1= Sangat Setuju 2 = Setuju, 3= Ragu-Ragu , 4 = Tidak Setuju, 5 = Sangat Tidak Setuju di dapatkan hasil Tinggi jika skor 78-105, di dapatkan skor Sedang jika skor 50-77, dan didapatkan skor Rendah jika skor 21-49.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas ini gunanya sebagai penentu sevalid apa suatu item pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian. Dianggap valid suatu hasil penelitian jika ditemukannya suatu kesamaan antara data yang peneliti kumpulkan dengan data sebenarnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas ini telah dilakukan di RS Roemani Muhammadiyah Semarang. Dengan jumlah 1/3 dari populasi yaitu sebanyak 33 responden.

Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk kuesioner motivasi kerja (12 butir) dan kuesioner burnout kerja (22 butir) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung pada setiap item yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel sebesar 0,344, di mana rentang nilai  $r$  hitung untuk variabel motivasi kerja berada di angka 0,396 hingga 0,796, sedangkan untuk variabel *burnout* kerja berada di angka 0,465 hingga 0,896. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan memiliki ketepatan yang tinggi dalam mengukur variabel yang diteliti sehingga layak digunakan untuk analisis data selanjutnya, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja**

Butir soal	Koefisien hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.418	0,344	Valid
P2	0.418	0,344	Valid
P3	0.768	0,344	Valid
P4	0.396	0,344	Valid



P5	0.496	0,344	Valid
P6	0.620	0,344	Valid
P7	0.684	0,344	Valid
P8	0.648	0,344	Valid
P9	0.632	0,344	Valid
P10	0.577	0,344	Valid
P11	0.796	0,344	Valid
P12	0.774	0,344	Valid

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Burnout Kerja**

Butir soal	Koefisien hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.865	0,344	Valid
P2	0.893	0,344	Valid
P3	0.725	0,344	Valid
P4	0.650	0,344	Valid
P5	0.831	0,344	Valid
P6	0.792	0,344	Valid
P7	0.838	0,344	Valid
P8	0.848	0,344	Valid
P9	0.747	0,344	Valid
P10	0.730	0,344	Valid
P11	0.702	0,344	Valid
P12	0.720	0,344	Valid
P13	0.554	0,344	Valid
P14	0.476	0,344	Valid
P15	0.465	0,344	Valid
P16	0.837	0,344	Valid
P17	0.889	0,344	Valid
P18	0.877	0,344	Valid
P19	0.876	0,344	Valid
P20	0.896	0,344	Valid
P21	0.860	0,344	Valid
P22	0.592	0,344	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini gunanya sebagai pengukuran konsistensi dan kestabilan responden sewaktu menjawab hal-hal yang berkenaan dengan item pertanyaan yang tertuang pada kuisisioner. Instrumen penelitian yang baik ialah instrumen yang memenuhi reliabilitas.

Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa instrumen variabel Motivasi Kerja dan Burnout Kerja dinyatakan reliabel. Hal ini

ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,890 dan variabel *Burnout* Kerja sebesar 0,986, di mana kedua nilai tersebut jauh lebih besar dari standar minimal reliabilitas yaitu 0,6. Dengan demikian, kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan motivasi dan 22 pertanyaan *burnout* ini terbukti memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi (andal) sebagai alat ukur dalam penelitian ini, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,890	Reliabel
Burnout Kerja	0,986	Reliabel

## H. Metode Pengumpulan Data

### 1. Data Primer

Biasanya data primer di dapatkan oleh peneliti dari sumber tangan perta. Data primer disebut juga sebagai data asli. Data primer ini bertujuan untuk memperoleh respons secara langsung dari responden mengenai hubungan motivasi kerja dan *burnout* pada perawat di rumah sakit Islam sultan agung Semarang.

### 2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono., 2016) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Pengambilan data prosedur pengumpulan data penelitian akan dilaksanakan dengan beberapa tahapan antara lain sebagai berikut:

- a. Peneliti mengajukan pengurusan surat studi pendahuluan dari Fakultas Ilmu Keperawatan UNISSULA Semarang untuk melakukan survey pendahuluan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
- b. Peneliti memberikan surat permohonan izin survey pendahuluan dari pihak akademik kepada kepala Rumah Sakit Islam Sultan Agung. Kemudian akan mendapatkan persetujuan dan mendapatkan surat balasan untuk melakukan penelitian.
- c. Peneliti meminta kepada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang untuk mengatur jadwal dalam pengadaan pengisian angket ke responden.
- d. Peneliti meminta perizinan dari kepala Rumah Sakit dan kepala ruang untuk pengambilan data diawal di tempat penelitian.
- e. Peneliti memberi penjelasan ke responden mengenai tujuan penelitian dan meminta perizinan responden dalam keikutsertaan di penelitian ini. Responden diminta untuk menandatangani *informed consent* dan mengisi kuisisioner.
- f. Peneliti membagikan kuisisioner secara langsung untuk diisi oleh responden dengan panduan peneliti, jika responden tidak mengerti mengenai pertanyaan yang diberikan maka peneliti akan membacakan pertanyaan kuisisioner tersebut.
- g. Data yang sudah terkumpul kemudian dicek kembali kelengkapannya dan di analisa.

## I. Rencana Analisis Data

Peneliti menerapkan dua analisis yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Berikut adalah analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

### 1. Pengelolaan Data

Setelah keseluruhan data yang dibutuhkan terkumpul, selanjutnya Langkah-langkah pengolahan data yaitu (Nursalam, 2013).

- a. *Editing* adalah pemeriksaan kembali data kuisioner yang telah responden isi.
- b. *Coding* adalah pemberian kode setiap data yang meliputi beberapa kategori.
- c. *Tabulasi* adalah perhitungan atau penginputan data yang sudah terkumpul dalam bentuk data statistik berdasarkan dari kriteria yang ditentukan.
- d. *Entri* data adalah menginput data kedalam database computer.
- e. *Analiting* data adalah dengan teknik korelasi uji Gamma dengan memanfaatkan alat bantu komputer melalui program SPSS 26 *version for Windows*.

### 2. Jenis Analisa Data

Analisa data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah alat bantu komputer melalui program SPSS 26 *version for windows*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan Analisa univariat dan bivariat.

a. Analisis Univariat

Analisis ini berguna untuk mengadakan perhitungan pada satu variabel agar dapat diketahuinya besar masalah statistik deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase (Hasnindar., 2020). Variabel yang di analisa dengan univariat dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik dari motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melakukan analisis hubungan antar variabel untuk menjawab hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya terkait ada atau tidaknya hubungan antar dua variabel. Dalam penelitian ini analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman rank*. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *variabel independen* (Motivasi Kerja) dengan *Variabel dependen* (Burnout Kerja) dengan uji kemaknaan 5% jika  $p \text{ value} \leq 0,05$  artinya secara statistic terdapat hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sedangkan jika  $p \text{ value} > 0,05$  artinya tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

## J. Etika Penelitian

Masalah etika dalam penelitian merupakan masalah yang sangat penting dalam penelitian keperawatan mengingat peneliti akan berhubungan

langsung dengan manusia, maka segi etika penelitian harus diperhatikan karena manusia memiliki hak asasi dalam kegiatan penelitian (Nursalam, 2020).

### 1. *Informed consent* (persetujuan)

Informed consent merupakan bentuk persetujuan antara penyelidik dengan responden penelitian yaitu dilakukan dengan memberikan lembar persetujuan untuk menjadi responden, jika responden bersedia, maka mereka harus menandatangani lembar persetujuan, Jika responden tidak bersedia, maka peneliti harus menghormati hak responden.

### 2. *Anonimity* (tanpa nama)

Merupakan masalah etika dalam penelitian dengan cara tidak memberikan nama responden pada lembar alat ukur hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data.

### 3. *Confidentiality* (kerahasiaan)

Merupakan masalah etika dengan menjamin kerahasiaan dari hasil penelitian baik informasi maupun masalah-masalah lainnya, semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaan oleh peneliti. Hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan pada hasil riset.

### 4. *Nonmaleficience* (keamanan)

Peneliti memperhatikan segala prinsip untuk memastikan tidak terjadi hal-hal yang membahayakan yang bisa terjadi kepada responden.

### 5. *Veracity* (kejujuran)

Dalam survei ini, peneliti memberikan kuesioner dan informasi yang jujur tentang manfaat penelitian. Karena penelitian ini melibatkan

responden ini sendiri, maka peneliti akan menjelaskan informasi survei yang akan diteruskan di kemudian hari dengan jujur.

**6. *Justice* (keadilan)**

Peneliti mempertimbangkan perlakuan yang sama kepada semua responden dalam kedua kelompok tanpa ada yang dibeda-bedakan.







## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Pengantar Bab

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah responden sebanyak 98 orang. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada perawat yang bekerja di ruang rawat inap Baitussalam 1 dan 2, Baitulizzah 1 dan 2, serta Baitunnisa 1 dan 2. Pada bab ini, peneliti memaparkan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan burnout kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Data yang diperoleh dianalisis secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden serta masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, dilakukan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat burnout kerja pada perawat.

#### B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mencakup aspek usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja perawat. Penjelasan lebih rinci mengenai masing-masing karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

##### 1. Umur

**Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur (n=98)**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Usia	20-30	28	28.6
	31-40	59	60.2
	41-50	11	11.2
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari total 98 responden, sebagian besar berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 59 orang dengan presentase (60,2%).

## 2. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=98)**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	19.4
	Perempuan	79	80.6
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari total 98 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 79 orang dengan presentase (80,6%).

## 3. Pendidikan

**Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan (n=98)**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Pendidikan	Diploma III (D3)	46	46.9
	Diploma IV (D4)	2	2.0
	Sarjana (S1 + Ners)	49	50.0
	Magister (S2)	1	1.0
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1 + Ners) yaitu sebanyak 49 orang dengan presentase (50,0%).

#### 4. Lama Kerja

**Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=98)**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Lama Kerja	1-5	11	11.2
	6-10	52	53.1
	11-20	35	35.7
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki lama kerja antara 6–10 tahun, yaitu sebanyak 52 orang dengan presentase (53,1%).

#### C. Hasil Analisis Uji Univariat

Analisis univariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel penelitian, Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel penelitian seperti motivasi kerja dan burnout kerja pada perawat.

##### 1. Motivasi Kerja

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (n=98)**

Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	13	13.3
Sedang	40	40.8
Tinggi	45	45.9
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu sebanyak 45 responden dengan presentase (45,9%).

## 2. Burnout Kerja

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Burnout Kerja (n=98)**

Burnout Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Rendah	51	52.0
Sedang	25	25.5
Tinggi	22	22.4
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki tingkat burnout kerja rendah, yaitu sebanyak 51 responden dengan presentase (52,0%).

### D. Hasil Analisis Uji Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *Spearman Rank* untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan burnout kerja pada perawat. Uji ini digunakan karena data berskala ordinal.

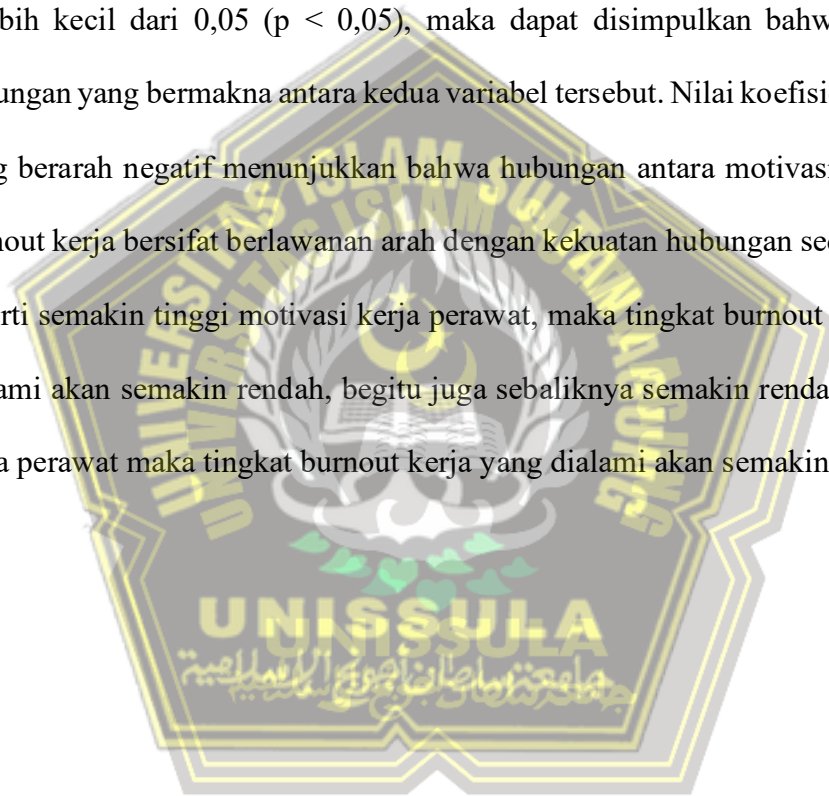
**Tabel 4. 7 Hasil Uji *Spearman Rank* Hubungan Motivasi Kerja Dengan Burnout Kerja**

Motivasi Kerja	Burnout Kerja			Total	<i>p value</i>	<i>r</i>
	Rendah	Sedang	Tinggi			
Rendah	4	2	7	13	0.000	-0,496
Sedang	10	20	10	40		
Tinggi	37	3	5	45		
Total	51	25	22	98		

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil tabulasi silang antara motivasi kerja dengan burnout kerja menunjukkan bahwa responden dengan motivasi kerja tinggi sebagian besar memiliki burnout kerja rendah, yaitu sebanyak 37 responden dari total 45 responden. Selanjutnya, responden dengan motivasi kerja sedang sebagian besar berada pada kategori burnout kerja sedang,

yaitu sebanyak 20 responden dari total 40 responden. Sementara itu, responden dengan motivasi kerja rendah cenderung memiliki burnout kerja tinggi, yaitu sebanyak 7 responden dari total 13 responden.

Hasil uji *Spearman Rank* menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara motivasi kerja dengan burnout kerja pada perawat, dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,496 dan nilai signifikansi ( $p$  value) = 0,000. Karena nilai  $p$  lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi yang berarah negatif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan burnout kerja bersifat berlawanan arah dengan kekuatan hubungan sedang, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka tingkat burnout kerja yang dialami akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja perawat maka tingkat burnout kerja yang dialami akan semakin tinggi.





## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengantar Bab**

Bab ini menguraikan pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan burnout kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Tujuan utama pembahasan ini adalah untuk menafsirkan hasil penelitian yang telah diperoleh, mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan serta hasil penelitian sebelumnya, dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat burnout yang dialami perawat. Pembahasan dalam bab ini disajikan dalam beberapa bagian, meliputi interpretasi terhadap hasil penelitian, faktor-faktor yang dapat memengaruhi hubungan antara kedua variabel, kendala atau keterbatasan yang dihadapi selama proses penelitian, serta implikasi temuan bagi praktik keperawatan dan manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

#### **B. Interpretasi Hasil dan Diskusi**

##### **1. Usia**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 responden, sebagian besar berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 59 orang dan yang paling sedikit adalah responden berusia 41–50 tahun sebanyak 11 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diyanto & Supratman, (2024) diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 50 orang

(45%), sedangkan responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 26 orang (23,4%), dan berusia di atas 40 tahun sebanyak 34 orang (30,6%).

Menurut Robbins dan Judge dalam Drama et al., (2020) seiring bertambahnya usia, seseorang cenderung menunjukkan berbagai sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti meningkatnya pengalaman, perilaku etis yang lebih kuat, serta komitmen tinggi dalam menjaga kualitas kerja. Umumnya, individu dewasa berada pada tingkat menengah dalam perkembangan moral, di mana semakin tinggi tingkat perkembangan moral seseorang, semakin kecil ketergantungannya terhadap pengaruh eksternal dalam mengambil keputusan maupun bertindak laku. Individu yang telah mencapai tahap perkembangan moral yang lebih matang biasanya lebih menghargai hak-hak orang lain, tidak mudah terpengaruh oleh pandangan mayoritas, serta berani menentang budaya organisasi yang dianggap bertentangan dengan prinsip etika dan moral yang diyakininya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasnidar dkk, (2020) yang menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat kedewasaan yang lebih tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap keluarga pasien. Perawat yang lebih dewasa mampu menunjukkan sikap profesional, empati, serta kepedulian yang tinggi dalam memberikan pelayanan, sehingga berpengaruh positif terhadap kualitas hubungan dengan pasien dan keluarganya.

Menurut peneliti, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 31–40 tahun. Pada tahap ini, individu



umumnya memiliki kestabilan emosi, rasa tanggung jawab, dan kemampuan mengambil keputusan yang lebih matang. Kondisi tersebut mendukung perawat untuk bekerja lebih profesional, menunjukkan sikap empati, serta memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.

## **2. Jenis Kelamin**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 79 orang, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang menunjukkan bahwa profesi perawat (ners) lebih banyak didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diyanto & Supratman, (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 82 orang (73,9%), sedangkan laki-laki sebanyak 28 orang (25,2%). Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Saputri et al., (2022) di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto, yang juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perawat berjenis kelamin perempuan, dengan jumlah 44 orang (73,3%). Kedua hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa profesi perawat masih didominasi oleh perempuan, yang sesuai dengan karakteristik umum tenaga keperawatan di Indonesia.

Penelitian yang dilakukan Tambuwuhan & Sahrani, (2023) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam tuntutan kerja berdasarkan jenis kelamin. Perbedaan ini mungkin terjadi karena sebagian besar pria berperan sebagai penopang utama perekonomian keluarga, sedangkan banyak wanita bekerja bukan karena keharusan, melainkan lebih didorong oleh keinginan pribadi.

Menurut Robbins dalam Drama et al., (2020) konteks kinerja kerja karyawan perempuan memang cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan karyawan laki-laki. Namun demikian, karyawan perempuan juga memiliki sejumlah keunggulan, antara lain lebih rajin, disiplin, teliti, dan sabar dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa dominasi responden berjenis kelamin perempuan dalam penelitian ini mencerminkan karakteristik profesi perawat yang identik dengan sifat-sifat keibuan seperti kasih sayang dan ketulusan dalam merawat. Profesi keperawatan lebih diminati oleh perempuan karena secara alami mereka memiliki naluri merawat yang kuat, kepekaan emosional yang tinggi, serta sifat intuitif yang mendukung dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada pasien.

Temuan ini menggambarkan bahwa profesi perawat masih didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Hal tersebut sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan kecenderungan serupa, di mana sebagian besar perawat merupakan perempuan. Kondisi ini wajar karena profesi keperawatan identik dengan sifat-sifat keibuan seperti kasih sayang,

ketulusan, empati, dan kesabaran. Perempuan secara alami memiliki naluri merawat yang kuat serta kepekaan emosional dan intuitif yang tinggi, sehingga lebih tertarik dan cocok dalam menjalankan peran sebagai tenaga keperawatan yang profesional dan penuh kepedulian terhadap pasien.

### 3. Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1 + Ners), yaitu sebanyak 49 orang dan sebagian kecil yang memiliki pendidikan Magister (S2) hanya 1 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1+Ners), yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan telah menempuh pendidikan profesi untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya dalam memberikan pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aeni et al., (2021) diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah Profesi Ners, yaitu sebanyak 133 perawat (59,6%). Selain itu, Penelitian Mauliza et al., (2023) juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan perawat yang paling dominan adalah S1 Keperawatan, sebanyak 26 perawat (61,9%). Kedua hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa mayoritas tenaga keperawatan telah menempuh pendidikan tinggi keperawatan, baik pada jenjang S1 maupun Profesi Ners, yang menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang keperawatan.

Saat ini, pendidikan Ners telah mengalami perkembangan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Sebelumnya, jenjang pendidikan tertinggi

bagi perawat adalah Diploma III Keperawatan, sehingga tidak mengherankan apabila sebagian besar tenaga perawat di rumah sakit saat ini masih didominasi oleh lulusan DIII Keperawatan. Namun demikian, seiring dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme dan mutu pelayanan kesehatan, jumlah perawat dengan kualifikasi Profesi Ners kini semakin banyak. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan upaya dari tenaga keperawatan untuk terus mengembangkan kompetensi serta meningkatkan kualitas pelayanan melalui pendidikan yang lebih tinggi (Drama et al., 2020).

Menurut peneliti, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1 + Ners), yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan telah menempuh pendidikan profesi untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya. Hal ini sejalan dengan perkembangan pendidikan keperawatan saat ini, di mana semakin banyak perawat yang melanjutkan ke jenjang Profesi Ners guna meningkatkan mutu pelayanan dan kualitas sumber daya manusia di bidang keperawatan.

#### **4. Masa Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki lama kerja antara 6–10 tahun, yaitu sebanyak 52 orang dan hanya 11 responden (11,2%) yang telah bekerja 1-5 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan memiliki

kemampuan adaptasi dan profesionalisme yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memberikan pelayanan keperawatan yang lebih optimal, karena lamanya masa kerja berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan dan ketepatan dalam menjalankan tugas. Semakin lama seorang perawat bekerja, semakin baik pula kualitas dan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Purbadi & Sofiana, (2006) yang menyatakan bahwa perawat dengan masa kerja lebih dari tiga tahun memiliki pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pekerjaannya, sehingga mampu mengambil keputusan dengan lebih cermat dan tepat dalam situasi kerja (Drama et al., 2020).

Sejalan dengan penelitian Tambuwuhan & Sahrani, (2023) terdapat perbedaan pada tingkat motivasi kerja jika dilihat berdasarkan masa kerja. Fenomena tersebut dijelaskan melalui perbedaan pengalaman dan fase karier yang dijalani karyawan. Umumnya, karyawan yang baru lulus atau *fresh graduate* memiliki semangat dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Mereka cenderung antusias, bersemangat untuk belajar, dan berkeinginan kuat untuk membuktikan kemampuan diri di dunia kerja. Sementara itu, karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun mungkin mengalami penurunan motivasi akibat rutinitas, tekanan pekerjaan yang berulang, atau kejenuhan terhadap lingkungan kerja yang sama.

Menurut peneliti, mayoritas responden memiliki masa kerja 6–10 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Pengalaman tersebut diharapkan berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan adaptasi, ketepatan, dan profesionalisme dalam memberikan pelayanan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin lama masa kerja perawat, semakin baik pula kinerja dan kemampuan dalam mengambil keputusan secara tepat di lingkungan kerja.

## **5. Motivasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki motivasi kerja tinggi, yaitu sebanyak 45 responden dan sebanyak 13 responden memiliki motivasi kerja yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, yang mencerminkan adanya dorongan, semangat, dan tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan keperawatan secara optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ryandini et al., (2021) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 27 orang atau sekitar 67,5%, sedangkan hampir setengahnya memiliki motivasi kerja sedang, yaitu sebanyak 13 orang atau 32,5%. Selain itu, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirati et al., (2020) di RSUD Wangaya Denpasar yang juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang kuat, dengan jumlah

sebanyak 95 orang (57,6%). Kedua hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa mayoritas perawat berada pada tingkat motivasi kerja yang tinggi, yang menunjukkan adanya dorongan positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi dan sejalan dengan harapan karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya dapat terdorong untuk meningkatkan kinerja demi memperbaiki diri. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, akan tampak rasa tanggung jawab serta semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya menumbuhkan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik melalui pekerjaannya (Bryantami et al., 2023).

Motivasi seseorang merupakan kekuatan dari dalam diri yang menstimulasi dan mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses motivasi terbentuk melalui perpaduan antara kebutuhan, dorongan, tujuan, serta penghargaan yang ingin diperoleh individu. Salah satu faktor yang memengaruhi penciptaan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku terkait pekerjaan adalah motivasi kerja. Individu dapat memotivasi dirinya sendiri untuk tetap berkomitmen terhadap tujuan melalui pengelolaan suasana hati. Secara khusus, mereka dapat menyusun strategi agar tetap termotivasi, misalnya dengan menumbuhkan perasaan tidak puas terhadap tingkat kemajuan yang telah dicapai, sehingga muncul dorongan untuk berusaha lebih keras mencapai tujuan tersebut (Diyanto & Supratman, 2024).

Menurut Mangkunegara dalam Ryandini et al., (2021) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berperan dalam membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi yang optimal dapat mendorong peningkatan kinerja secara maksimal.

Kurangnya motivasi kerja pada perawat dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang mereka berikan. Rendahnya motivasi ini dapat terlihat dari berbagai perilaku, seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas, pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan rencana atau tujuan, sikap apatis, rendahnya kepercayaan diri, keraguan dalam mengambil keputusan, serta hilangnya semangat dalam bekerja. Dorongan untuk berprestasi merupakan faktor penting yang menjadi inti dari motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari faktor luar (ekstrinsik), terbukti berperan besar dalam meningkatkan kinerja individu dan pada akhirnya turut mendorong kemajuan organisasi secara keseluruhan (Wirati et al., 2020).

Herzberg, (1968) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator mencakup unsur-unsur seperti pencapaian prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang. Sedangkan faktor higiene meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan,



supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, serta sistem imbalan atau gaji (Ryandini et al., 2021).

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat, karena hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan rumah sakit di masa mendatang. Pihak manajemen diharapkan dapat memperkuat kolaborasi dan rasa percaya diri perawat, meningkatkan dukungan dari tim kerja, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan sejawat. Selain itu, pemberian kompensasi yang sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab, penyediaan pelatihan lanjutan, serta pemberian kesempatan yang adil untuk pengembangan diri dan promosi karier juga menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja perawat (Ryandini et al., 2021).

Menurut peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menggambarkan adanya dorongan, semangat, dan rasa tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugas serta memberikan pelayanan keperawatan secara optimal. Tingginya motivasi kerja juga mencerminkan komitmen perawat terhadap profesinya serta keinginan untuk terus berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

## 6. *Burnout* Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 responden, sebagian besar memiliki tingkat *burnout* kerja yang rendah, yaitu sebanyak 51 responden dan sebagian kecil mengalami *burnout* kerja tinggi sebanyak 22 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *burnout* yang rendah, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mampu mengelola tekanan dan beban kerja dengan baik sehingga tidak mudah mengalami kelelahan emosional maupun mental dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryandini et al., (2021) di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat mengalami *burnout* pada tingkat rendah, yaitu sebanyak 31 orang atau 77,5%. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryantami et al., (2023) yang juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *burnout* rendah, sebanyak 34 orang atau 85,0%. Sementara itu, hasil penelitian Saputri et al., (2022) memperlihatkan bahwa *burnout* berada pada tingkat ringan, dialami oleh 36 perawat atau sekitar 60%. Secara keseluruhan, ketiga penelitian tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat *burnout* yang rendah, yang mencerminkan kondisi psikologis dan beban kerja yang masih dapat dikelola dengan baik dalam lingkungan kerja keperawatan.

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan yang meliputi aspek fisik, emosional, dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi secara

emosional. Kondisi ini ditandai dengan munculnya perubahan sikap dan perilaku, di mana individu cenderung menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. *Burnout* dapat dipahami sebagai suatu proses ketika sikap profesional dan perilaku seseorang mengalami perubahan ke arah negatif sebagai respons terhadap berbagai bentuk stres yang muncul dalam lingkungan kerja (Ryandini et al., 2021). Menurut *National Safety Council* (NSC) dalam Wirati et al., (2020) *burnout* umumnya disebabkan oleh stres dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini ditandai dengan sejumlah gejala khas, seperti rasa bosan, depresi, sikap pesimis, menurunnya kemampuan konsentrasi, rendahnya kualitas kerja, munculnya ketidakpuasan, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta gangguan kesehatan atau penyakit fisik.

Menurut Astuti et al., (2022) faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. *Burnout* dapat dialami oleh siapa pun, namun laki-laki cenderung lebih rentan karena tanggung jawabnya sebagai pencari nafkah. Pekerja berusia di atas 35 tahun lebih mudah mengalami kejenuhan akibat penurunan kemampuan, sementara individu yang sudah menikah, terutama pria, memiliki risiko lebih rendah dibanding yang lajang. Tingkat pendidikan yang lebih rendah juga dapat meningkatkan tekanan kerja, sedangkan masa kerja yang lebih lama cenderung menurunkan risiko *burnout* karena pengalaman dan kemampuan adaptasi yang lebih baik.

Perawat umumnya sering mengalami keluhan seperti pusing, kelelahan, dan kesulitan untuk beristirahat akibat tingginya beban kerja serta lamanya jam tugas yang harus dijalani. Selain itu, mereka juga menghadapi masalah berupa rendahnya gaji dan kurangnya insentif yang memadai. Kondisi *burnout* ini berdampak pada menurunnya minat terhadap pekerjaan dan berkurangnya motivasi, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kualitas kerja maupun kualitas hidup secara keseluruhan (Wirati et al., 2020).

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami *burnout* pada tingkat rendah, namun masih terdapat sebagian perawat yang menunjukkan tingkat *burnout* sedang hingga tinggi. Kondisi ini perlu menjadi perhatian, karena *burnout* yang tidak ditangani dapat berdampak pada penurunan kinerja, menurunnya empati, serta berkurangnya kualitas pelayanan keperawatan. Tingkat *burnout* yang lebih tinggi pada sebagian perawat dapat disebabkan oleh tingginya beban kerja, tekanan emosional dalam menghadapi pasien, serta kurangnya dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk menjaga keseimbangan psikologis dan meningkatkan kesejahteraan kerja perawat menjadi penting agar kualitas pelayanan tetap optimal.

Menurut peneliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat *burnout* yang rendah, yang menandakan bahwa mereka mampu mengelola tekanan dan beban kerja dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kemampuan adaptasi, pengendalian emosi, dan keseimbangan psikologis yang cukup baik dalam menjalankan

tugasnya. Meskipun demikian, masih ada sebagian kecil perawat yang mengalami *burnout* sedang hingga tinggi, sehingga diperlukan perhatian lebih melalui dukungan lingkungan kerja, pembinaan, dan pengelolaan beban kerja agar kesejahteraan dan kinerja perawat tetap terjaga dengan optimal.

## 7. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji *Spearman Rank* menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,496 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai  $p < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *burnout* kerja pada perawat. Nilai korelasi yang bernilai negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan dengan kekuatan hubungan sedang, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menurunkan risiko kelelahan emosional dan mental pada perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diyanto & Supratman, (2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat pelaksana, dengan koefisien korelasi sebesar -0,505 dan nilai  $p = 0,000$ . Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan yang cukup dan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi motivasi kerja perawat, maka tingkat *burnout* cenderung menurun, begitu pula sebaliknya. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian Wirati et al., (2020) yang menunjukkan adanya hubungan

signifikan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana, dengan koefisien korelasi -0,406 dan nilai  $p = 0,000$ . Hasil ini menggambarkan bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki kekuatan sedang dan arah yang berlawanan, di mana peningkatan *burnout* akan diikuti dengan penurunan motivasi kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ryandini et al., (2021) juga memperkuat hasil sebelumnya, di mana diperoleh nilai  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ) yang menandakan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar -0,521 menunjukkan arah hubungan negatif dengan kekuatan sedang, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Sementara itu, penelitian oleh Dawood et al., (2022) menemukan bahwa dukungan pimpinan, kecukupan staf, dan pemberdayaan struktural berperan penting dalam menurunkan tingkat *burnout* selama pandemi COVID-19, karena lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen perawat terhadap pekerjaannya. Selain itu, penelitian oleh Li et al., (2024) menunjukkan bahwa *burnout* perawat berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan dan keselamatan pasien, serta kepuasan kerja yang rendah. Hal ini memperkuat pentingnya menjaga motivasi kerja melalui sistem kerja yang adil dan suportif. Temuan Wang et al., (2025) juga menegaskan adanya hubungan antara pola nilai kerja dengan tingkat *burnout*, di mana perawat dengan nilai kerja intrinsik dan identifikasi diri yang kuat

menunjukkan burnout yang lebih rendah dibanding mereka yang motivasinya didorong oleh faktor eksternal.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa *burnout* merupakan kondisi yang umum muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi dan persaingan yang ketat di lingkungan kerja. Menurut Tambuwuhan & Sahrani, (2023) kelelahan yang berlangsung berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kemampuan individu untuk berinteraksi secara normal dengan lingkungannya. Apabila kondisi tersebut terjadi dalam jangka waktu lama dan intensitas tinggi, individu dapat mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang dikenal dengan istilah burnout. Ora et al., (2020) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, serta minimnya penghargaan dan dukungan sosial dapat menurunkan motivasi intrinsik perawat dan menyebabkan kelelahan emosional yang berujung pada *burnout*. Sementara itu, Khatatbeh et al., (2022) menegaskan bahwa *burnout* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kualitas hidup dan produktivitas perawat, yang pada akhirnya memengaruhi keselamatan pasien serta mutu layanan keperawatan

Salah satu faktor utama yang memengaruhi timbulnya *burnout* adalah tingkat motivasi kerja. Dalam konteks keperawatan, perawat sering kali dihadapkan pada beban kerja berat, tugas berulang, serta rutinitas yang monoton. Kondisi ini dapat semakin memburuk apabila motivasi kerja rendah, misalnya akibat kurangnya penghargaan, minimnya arahan dari pimpinan, lingkungan kerja yang tidak suportif, maupun terbatasnya

kesempatan pengembangan diri. Situasi seperti ini membuat individu merasa terjebak dalam sistem kerja yang tidak adil, yang apabila dibiarkan dapat memicu terjadinya *burnout* (Ryandini et al., 2021). Dengan demikian, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*.

Untuk itu, *burnout* dapat dicegah atau diminimalkan dengan cara mengenali serta mengendalikan faktor-faktor penyebabnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja perawat dapat bersumber dari karakteristik pekerjaan maupun kondisi lingkungan kerja. Penataan lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja dirasakan sesuai dengan kemampuan dan harapan individu, maka kemungkinan terjadinya *burnout* dapat ditekan seminimal mungkin (Ryandini et al., 2021). Selain itu, individu dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung merasakan dorongan serta perhatian dari institusi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai, sehingga menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit perlu memahami dan memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang layak, melaksanakan pembinaan kerja secara profesional, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta menyediakan dukungan sosial yang memadai. Upaya tersebut akan membantu menurunkan risiko burnout di kalangan perawat (Ryandini et al., 2021).



Lebih lanjut, kinerja perawat di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja. Motivasi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan dua faktor utama yang menentukan kinerja seorang perawat. Hasil kerja yang ditampilkan mencerminkan interaksi antara kemampuan dan motivasi tersebut. Walaupun kemampuan teknis penting, tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat, pekerjaan tidak akan terselesaikan secara optimal (Wirati et al., 2020). Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas kinerja dan kesehatan mental perawat. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga membantu individu dalam mengelola stres di lingkungan kerja, sehingga mampu menurunkan risiko terjadinya *burnout*.

Menurut peneliti, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan berlawanan arah antara motivasi kerja dan *burnout* pada perawat, dengan kekuatan hubungan sedang. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menjaga kestabilan emosi, semangat, serta ketahanan mental perawat dalam menghadapi beban dan tekanan pekerjaan. Dengan motivasi yang kuat, perawat cenderung lebih mampu mengelola stres, mempertahankan kinerja, dan memberikan pelayanan secara optimal, sehingga risiko terjadinya *burnout* dapat diminimalkan.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner tanpa disertai observasi langsung terhadap responden, sehingga peneliti tidak dapat memastikan keadaan sebenarnya dari tingkat kelelahan atau *burnout* yang dialami perawat. Hal ini berpotensi menimbulkan bias karena jawaban responden hanya didasarkan pada persepsi subjektif masing-masing individu. Kedua, desain penelitian yang digunakan bersifat *cross-sectional*, sehingga hanya mampu menggambarkan hubungan antara motivasi kerja dan *burnout* pada satu waktu tertentu, tanpa dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam. Ketiga, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, yaitu motivasi kerja dan *burnout*, sehingga faktor lain seperti beban kerja, stres lingkungan, dukungan organisasi, serta kesejahteraan kerja belum dapat dieksplorasi lebih lanjut dan dapat menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.

### D. Implikasi untuk Keperawatan

#### 1. Implikasi bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perawat akan pentingnya menjaga motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Perawat diharapkan mampu mengelola stres kerja dan menerapkan strategi coping yang efektif untuk mencegah *burnout*, sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan yang optimal, aman, dan berkualitas tinggi.

## 2. Implikasi bagi Rumah Sakit

Pihak manajemen rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat, seperti pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, serta dukungan sosial dan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut dapat membantu mengurangi tingkat burnout dan meningkatkan kinerja perawat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pelayanan keperawatan.

## 3. Implikasi bagi Pengembangan Ilmu Keperawatan

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu keperawatan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia keperawatan. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan strategi peningkatan motivasi dan kesejahteraan kerja perawat, serta menjadi dasar untuk penelitian lanjutan terkait intervensi yang efektif dalam menurunkan *burnout* di lingkungan kerja keperawatan.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Sebagian besar perawat dalam penelitian ini adalah perempuan (80,6%) yang berada pada rentang usia 31–40 tahun (60,2%), memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1 + Ners) (50,0%), serta telah memiliki pengalaman kerja selama 6–10 tahun (53,1%).
2. Sebagian besar perawat juga menunjukkan kondisi kerja yang positif, di mana mereka memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi (45,9%) dan tingkat *burnout* kerja yang berada pada kategori rendah (52,0%).
3. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan berlawanan arah antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat, dengan nilai koefisien korelasi  $r = -0,496$  dan  $p \text{ value} = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hubungan tersebut bersifat negatif dengan kekuatan sedang, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami, begitu juga sebaliknya.

#### B. Saran

1. Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pengembangan diri, sikap profesional, serta

manajemen stres yang baik. Dengan menjaga semangat dan komitmen dalam bekerja, perawat dapat meminimalkan risiko *burnout* serta meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien.

## 2. Bagi Rumah Sakit

Pihak manajemen rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi perawat, seperti melalui pemberian penghargaan, kesempatan pelatihan, supervisi yang positif, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Upaya ini diharapkan dapat menjaga kesejahteraan psikologis perawat sekaligus menekan tingkat *burnout* di lingkungan kerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan *burnout*, seperti stres kerja, beban kerja, atau dukungan organisasi, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* pada perawat. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali pengalaman perawat secara lebih mendalam terkait motivasi dan kejenuhan kerja di lapangan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, d. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*” dalam *Jurnal penelitian ipteks, Vol 4, Nomor 1 (halaman 47-62)*. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Aeni, W. N., Virgiani, B. N., & Eryanto, B. (2021). Hubungan Kepemimpinan dengan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Kabupaten Indramayu ( Relationship between Leadership With Patient Safety in Hospital of Indramayu District ). *Journal of Nursing Care & Biomolecular*, 6(1), 1–6.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Astuti, D. A., Hernaya, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi Dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 108–114.
- Bryantami, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 22(3), 183–188. <https://doi.org/10.14710/mkmi.22.3.183-188>
- Dale, T. (2011). *Memotivasi Pegawai Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dawood, S., Sabei, A., & Rn, R. A. (2022). *Nurses 'job burnout and its association with work environment , empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. June*, 1–10. <https://doi.org/10.1111/ijn.13077>
- Diyanto, V. P., & Supratman, S. (2024). Hubungan Antara Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Pelaksana. *MAHESA: MALAHAYATI HEALTH STUDENT JOURNAL*, 4, 888–896.
- Drama, S. M., Yulia, S., & Mulyadi, M. (2020). Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XX Palembang. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 13(1), 40–47. <https://doi.org/10.23917/bik.v13i1.4490>

- Dyannda, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Madiun*. Madiun: Skripsi, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Firmansyah, R. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Semarang*. Semarang: Skripsi, Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Fomenky, N. F. (2015). The Impact of Motivation on Employee Performance. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 10(1), 332–336.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnindar., d. (2020). *Ilmu Kesehatan Masyarakat: Perilaku Sehat dan Pendidikan Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees. *Harvard Business Review*, 46, 87–96.
- Juita, T., Maulana, M. I., Natsir, U. D., Idris, A. A., & Haeruddin, M. I. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Bidang Perawatan Dan UGD Di Puskesmas Mamasa. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 181–194. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.227>
- Khatatbeh, H., Pakai, A., Onchonga, D. D., Amer, F., Prémusz, V., & Oláh, A. (2022). Nurses ' burnout and quality of life : A systematic review and critical analysis of measures used. *April 2021*, 1564–1574. <https://doi.org/10.1002/nop2.936>
- Kleiber, D. &. (2012). *The Leisure Experience and Human Development*. New York: Basic Books.
- Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). *Nurse Burnout and Patient Safety , Satisfaction , and Quality of Care A Systematic Review and Meta-Analysis*. 1–19. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059>
- Maini, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan* , 8(2), 123-130.
- Maslach, C. &. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2015). *Burnout*. Dalam G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (hal. 351-357). London: Academic Press.
- Mauliza, R., Saputra, F., & Yanti, N. (2023). Hubungan Peran Mentoring Kepala Ruangan Dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Cut Meutia Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Kesehatan, Teknologi, Dan Sains*, 2(November), 17–24.
- Mayzell, G. (2020). *The Resilient Healthcare Organization : How To Reduce Physician and Healthcare Worker Burnout* (1st ed.). Productivity Press.
- Muhammad, A. &. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. *Jurnal Psikologi* , 10(1), 45-56.
- Nafis, M. B., & Augustinah, F. (2023). Pengaruh Existence Needs, Relatedness Needs, dan Growth Needs Terhadap Kepuasan Karyawan PT International Service System Area Rumah Sakit RKZ Surabaya. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1(1), 25–42.
- Niven, D. (2000). *The 100 Simple Secrets of Happy People*. New York: HarperCollins.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraheni, R. A. (2024). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bantul. *Jurnal Keperawatan* , 12(1), 67-75.
- Nursalam. (2020). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (Edisi Revisi)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam., M. (2014). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ora, C. D., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). *Burnout in nursing : a theoretical review*. 9, 1–17.
- Purbadi, D., & Sofiana, N. A. (2006). *Analisis Faktor Lingkungan dan Individu yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat*. Universitas Tanjung Pura.



- Permatasari, L. W. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental dengan Burnout pada Perawat di Ruang IGD Rumah Sakit UNS. *Journal of Health Research* , 6(1), 81-92.
- Prestiana, N. D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Stress Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul* , 5(2), 1-14.
- Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2021). Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban*, 3(2). <https://doi.org/10.47710/jp.v3i2.150>
- Saputeri, R. (2023). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Surakarta*. Surakarta: Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 607–612.
- Saraswati, D. (2020). *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sardjito Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Gadjah Mada.
- Schaufeli, W. B. (1994). Burnout among Nurses: A Polish-Dutch Comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology* , 25(1), 95-113.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Suci, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan* , 10(2), 150-160.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sullivan, J. R. (2018). *The Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Nurses. Dalam P. E. Spector (Ed.), Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (hal. 123-134)*. London: Sage Publications.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambuwuhan, E., & Sahrani, R. (2023). Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stres. *Journal of Education*, 5(2), 3580–3592.

- Tawale, E. N. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat Di Rsud Serui–Papua. *Insa Media Psiko* , 13(2):74–84.
- Wang, Y., Wang, X., Gao, L., Ge, Y., Xue, M., & Ji, Y. (2025). *Nurses 'work value patterns and their relationship with burnout : a cross-sectional study based on latent profile analysis.*
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.468>
- Yusuf., A. M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.* Jakarta: Kencana.

