



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM ANANDA PURWOKERTO

Hindri Saputri¹, Indri Heri Susanti², Wasis Eko Kurniawan³

¹Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

²Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

³Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

Email: hindri.saputri16@gmail.com

Article History:

Received: 17-09-2022

Revised: 28-09-2022

Accepted: 17-10-2022

Keywords:

Motivasi Kerja,
Burnout, Kinerja
Perawat

Abstract: Kinerja yaitu seorang karyawan yang melakukan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya yang memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berasal dari perawat yang berkaitan kualitas pelayanan kesehatan. Perawat mengalami rasa jenuh disebabkan oleh kelelahan kerja atau burnout karena melakukan hal monoton. Motivasi kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat dalam bentuk materi maupun non materi, karena banyaknya tugas perawat yang dilakukannya. Penelitian bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Metode penelitian menggunakan probability sampling dengan sampel sebanyak 60 perawat. Kuesioner menggunakan Motivasi Kerja, The Maslach Burnout Inventory Human Service Survey, dan Kinerja Perawat dengan analisis bivariat. Hasil penelitian didapatkan sebagian besar motivasi kerja tingkat cukup dengan jumlah 32 perawat (53,3%), burnout pada tingkat ringan sebanyak 36 perawat (60%), dan kinerja perawat pada tingkat baik dengan jumlah 35 perawat (58,3%). Hasil analisis didapatkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat terdapat pengaruh positif (p -value 0,002) dan antara burnout terhadap kinerja perawat terdapat pengaruh negatif di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto (p -value 0,002).

© 2022 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Kinerja yaitu seorang karyawan yang melakukan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya yang memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas [6] (Mangkunegara dalam Putri, 2018). Perawat yang memiliki kinerja baik adalah kunci terpenting untuk meningkatkan mutu pelayanan medis. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berasal

dari perawat yang berkaitan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk itu, rumah sakit fokus pada masalah kualitas pelayanan kinerja perawat [3] (Mulyono dalam Majore et al., 2018). Kinerja perawat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan bagi fasilitas kesehatan [2] (Robbins dalam Bagiada & Netra, 2019). Perawat adalah petugas kesehatan yang bekerja sepanjang waktu dan yang melakukan pelayanan terbaik dalam memberikan pelayanan, namun mereka mengalami lelah secara mental dan emosional karena tugasnya untuk melayani pasien dengan maksimal, sehingga tidak semua perawat dapat melakukan tugasnya dan fungsinya seperti biasa. Hal ini dapat menguras stamina dan emosi perawat serta dapat mengalami stres yang menyebabkan perawat menimbulkan *burnout* [10] (Prestiana & Purbandini dalam Wirati et al., 2020).

Burnout merupakan gangguan psikologis yang ditimbulkan oleh perasaan kelelahan fisik, mental, maupun emosional, yang dapat membuat seorang merasa mengganggu pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kinerja pribadi. Karyawan menderita *burnout* dalam bekerja dapat menimbulkan kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, serta motivasi yang semakin menurun [2] (Bhanugopan dalam Bagiada & Netra, 2019). Hal yang menimbulkan gejala *burnout* dalam diri karyawan yaitu ketidaksesuaian antara apa yang perusahaan berikan kepada karyawannya, antara lain adanya persaingan antar sesama karyawan yang tidak baik dan dukungan dari atasan yang kurang [2] (Yanuar & Mulyadi dalam Bagiada & Netra, 2019).

Menurut Ardana, Mujiati, dan Sriathi dalam Bagiada & Netra (2019) [2] menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat baik bentuk materi maupun non materi, karena banyaknya tugas perawat yang dilakukannya. Motivasi adalah suatu semangat kerja yang dapat menciptakan. Hal ini mendorong perawat untuk menjalankan tugasnya selama berada di rumah sakit. Manajer selalu harus melakukan sesuatu untuk memotivasi orang-orang yang dipimpinya. Mereka senang, bersemangat, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa tekanan, sehingga anggota organisasi dapat tampil dengan memuaskan. Motivasi adalah keadaan atau perilaku seseorang yang dijadikan sebagai pendorong untuk dapat menciptakan atau melaksanakan suatu kegiatan atau untuk melakukan atau menghasilkan suatu pekerjaan dengan cara yang sebaik-baiknya [4] (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan Bagiada & Netra (2019) [2] yang menyampaikan bahwa antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat mempunyai hubungan, saat melakukan asuhan keperawatan kepada pasien perlu memperhatikan keluhan fisik dan mental dari perawat pelaksana yang dirasakannya. Terjadinya keluhan tersebut akan mempengaruhi semangat perawat, dan derajat *burnout* perawat akan semakin tinggi, yang akan menurunkan semangat, sehingga dapat berpengaruh pada kinerja perawat saat melakukan layanan perawatan pada pasien. Berdasarkan hasil latar belakang, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang “Pengaruh motivasi kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto”.

LANDASAN TEORI

Motivasi kerja adalah suatu proses seseorang yang melakukan serangkaian kegiatan dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan. Frederick Herzberg mengemukakan suatu rangkaian kondisi yang pertama yaitu faktor motivator, dan rangkaian kondisi yang kedua yaitu faktor *hygiene* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya [9]. *Burnout* adalah suatu kondisi seseorang yang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental dalam bekerja. *Burnout* memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi,

kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi [11] (Zainal, 2015). Kinerja adalah suatu kemampuan seseorang dalam keahliannya dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Nursalam (2017) [5] menyebutkan bahwa ada enam indikator kinerja sebagai berikut : *Caring*, Kolaborasi, Empati, Kecepatan respon, *Courtesy*, *Sincerity*

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu kuantitatif, dengan metode deskripsi korelasi. Pendekatan yang digunakan yaitu *cross sectional*, dengan teknik *probability sampling* yang dilaksanakan tanggal 1 Juni-2 Juli 2022. Jumlah sampel sebanyak 60 perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner Motivasi Kerja, *The Maslach Burnout Inventory Human Service Survey* dan Kinerja Perawat dengan analisis bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto

Usia	Frekuensi	Persentase
Remaja Akhir	20	33,3
Dewasa Awal	37	61,7
Dewasa Akhir	3	5
Total	60	100,0
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	16	26,7
Perempuan	44	73,3
Total	60	100,0
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	41	68,3
S1 Ners	19	31,7
Total	60	100,0
Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	6	10
1-5 tahun	41	68,3
>5 tahun	13	21,7
Total	60	100,0

Menurut tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia pada tahap dewasa awal yaitu sebanyak 37 perawat (61,7%) dengan rentang usia 26-35 tahun dan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 44 perawat (73,3%). Pada kategori pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 keperawatan dengan jumlah 41 perawat (68,3%) dengan masa kerja dengan lama kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 41 perawat (68,3%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategori Variabel

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang	6	10
Cukup	32	53,3
Baik	22	36,7
Total	60	100,0
<i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase
Ringan	36	60
Sedang	24	40
Total	60	100,0
Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase
Kurang	4	6,7
Cukup	21	35
Baik	35	58,3
Total	60	100,0

Menurut tabel hasil variabel menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi kerja tingkat cukup dengan jumlah 32 perawat (53,3%), *burnout* pada tingkat ringan sebanyak 36 perawat (60%), dan kinerja perawat pada tingkat baik dengan jumlah 35 perawat (58,3%).

Tabel 3 Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto Tahun 2022

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						<i>p value</i>	<i>CC</i>
	Kurang		Cukup		Baik			
	F	%	F	%	F	%		
Kurang	4	6,7	2	3,3	-	-	0,002	0,400
Cukup	-	-	13	21,7	19	31,7		
Baik	-	-	6	10	16	26,7		
Total	4	6,7	21	35	35	58,4		

Menurut tabel dapat dilihat bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat berada pada tingkat cukup dan kinerja perawat pada tingkat baik sebanyak 19 responden (31,7%). Hasil analisis menggunakan *spearman rank* diperoleh *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi 0,400 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hasil penelitian sebelumnya oleh Evita dalam Wicaksono, (2019) [9] menyatakan bahwa tanggapan perawat mengenai motivasi masih besar yaitu 79,6% yang berada dalam tingkat baik, perawat setuju mengenai hubungan sosial antara rekan kerja, hubungan dengan atasan dan dengan pasien terpenting dalam melakukan pekerjaan, sehingga kebutuhan sosial masih diutamakan dari kebutuhan yang lain.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) [9], menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun. Hasil penelitian ini tidak sesuai yang dilakukan oleh Salawangi et al., (2018) [7] menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan nilai *p value* 0,076, karena motivasi kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Asumsi peneliti mengenai motivasi kerja terhadap kinerja

perawat sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari situasi yang dihadapi oleh peneliti, dimana motivasi kerja merupakan faktor penting bagi perawat untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan tanpa adanya motivasi kerja pekerjaan tidak dapat terlaksana dengan baik untuk bekerja, mereka akan dapat bekerja secara optimal dan berkinerja lebih baik. Dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat, perawat bekerja sesuai dengan *job description* rumah sakit.

Tabel 4 Pengaruh *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto Tahun 2022

<i>Burnout</i>	Kinerja Perawat						<i>p value</i>	CC
	Kurang		Cukup		Baik			
	F	%	F	%	F	%		
Ringan	-	-	10	16,7	26	43,3	0,002	-0,383
Sedang	4	6,7	11	18,3	9	15		
Total	4	6,7	21	35	35	58,3		

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat *burnout* perawat berada pada tingkat ringan dengan tingkat kinerja perawat berada tingkat baik sebanyak 26 responden (43,3%). Hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$), dengan nilai koefisien korelasi -0,383 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *burnout* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hasil penelitian sebelumnya Astiti & Etlidawati (2020) [1] menyatakan bahwa ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat di *intensive care unit* RSUD Kardinah Tegal. *Burnout* adalah kelelahan yang mempunyai efek pada kinerja serta kualitas pelayanan yang bisa rendah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Andini, bahwa ada hubungan yang erat antara *burnout* terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang menyatakan *burnout* yang tinggi, dapat menyebabkan kinerja perawat semakin turun. Menurut Nurhidayah, *burnout* mempunyai efek lama pada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai disebabkan oleh perawat merasa jenuh, jika tidak segera ditangani dapat menyebabkan kinerja perawat semakin rendah [1] (Astiti & Etlidawati, 2020). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Valentina et al., (2020) [8], menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Burnout* (kejenuhan kerja) yang dialami oleh seseorang akan berdampak pada kinerja dan pengembangan karir mereka. Menurut Yuhadi dalam Valentina et al., (2020) [8] menyatakan ada hubungan erat antara *burnout* dengan kinerja, dengan tingkat *burnout* yang lebih tinggi menyebabkan kinerja yang lebih menurun. Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharti dan Daulima dalam Valentina et al., (2020) [8] menyatakan bahwa perawat mengalami *burnout* tingkat sedang, serta perawat mempunyai kinerja pada tingkat baik. Hal ini menyatakan bahwa *burnout* tingkat sedang dialami perawat dapat bekerja secara profesional. Asumsi peneliti yaitu banyak tekanan dan stresor di lingkungan kerja menyebabkan tingkat kelelahan yang tinggi, yang akan mengurangi motivasi di tempat kerja. Jika tidak segera diatasi, itu akan menyebabkan konsekuensi negatif, ini mengarah pada hasil kinerja yang dianggap buruk dalam pemberian layanan perawatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto dengan hasil *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan ada pengaruh antara *burnout* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto dengan hasil *p value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$).

DAFTAR REFERENSI

- [1] Astiti, I. W., & Etlidawati. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(September), 113–120.
- [2] Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- [3] Majore, C. E., Kalalo, F. P., & Bidjuni, H. (2018). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *E-Jurnal Keperawatan*, 6, 1–6. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/19477/19028>.
- [4] Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- [5] Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan (5th ed.)*. Jakarta: Salemba Medika.
- [6] Putri, H. R. (2018). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018*. (S. B. H. M. Madiun, Ed.), *Skripsi* (Vol. 10). Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- [7] Salawangi, G. E., Kolibu, F. K., & Ribka Wowor. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe*, 7(5).
- [8] Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14, 106–117. Diambil dari <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3822>
- [9] Wicaksono, R. M. B. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Di RSUD kota Madiun*. (S. B. H. M. Madiun, Ed.), *Skripsi*. Madiun: STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
- [10] 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/jkkm.v3i1.468>
- [11] Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.