

MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT

(Work Motivation With Burnout In Nurses)

Tiara Putri Ryandini¹, Miftahul Munir², Mokhamad Nurhadi³

¹Prodi Ners, Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

Email: tiara.putriryandini16@gmail.com

¹Prodi Administrasi Kesehatan, Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

Email: bahranmifanda69@gmail.com

¹Prodi Ners, Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

Email: madinarrohmah@gmail.com

Abstract

Nurse as a profession prosecuted to work in a professional, qualified, and responsible for providing services. A variety of work demands can lead to burnout on nurses, demonstrated by the attitude of the nurses who tends to be cynical about the other person, be indifferent, put up a wry face, temper for no apparent reason, and feeling tired. This research aims to know the relationship of work motivation with burnout on nurses in the Inpatient Installation of RSUD dr. R. Koesma Tuban. The design of this research was analytic correlation with cross sectional approach and a sample of 40 respondents. Sampling technique using cluster sampling and data collection with questionnaires. Research analysis using spearman rank test with significance level $\alpha = 0,05$. The spearman test results showed there is a relationship of work motivation with burnout on nurses in the inpatient installation of RSUD dr. R. Koesma Tuban with a value of $p = 0.001$. From the description above it can be concluded that the work motivation can affect the burnout. So, it is expected nurses maintain or increase his work motivation and the hospital must reassess factors supporting the work motivation, in order to the nurse can work optimally and to improve the quality of service and patient care.

Keywords: Burnout. Nurse, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Perawat sebagai profesi dituntut bekerja secara profesional, berkualitas, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Perawat juga dituntut dapat menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, dan hangat kepada pasien (Triwijayanti, 2016). Semakin banyak tuntutan maupun setiap aspek dalam pekerjaan perawat dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang berkelanjutan dan tidak segera ditangani dapat

mengakibatkan *burnout* pada perawat (Wahyuni, 2015). Kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak perawat yang mengalami *burnout* (Nurullaxmi, 2014). Keadaan *burnout* tersebut ditunjukkan dengan sikap perawat yang cenderung sinis terhadap orang lain, bersikap acuh tak acuh, memasang muka masam, mudah marah tanpa alasan yang jelas, dan merasa lelah. Dari tanda tersebut menunjukkan adanya gejala *burnout* berupa kelelahan emosional dan depersonalisasi

*Korespondensi Author : Tiara Putri Ryandini, Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

Email: tiara.putriryandini16@gmail.com , 081326634660

Penelitian yang dilakukan di Eropa pada tahun 2011 dalam Triwijayanti (2016), menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja. Selain itu sebuah penelitian di Inggris menemukan bahwa sekitar 42% dari perawat di Inggris dilaporkan mengalami *burnout*. Hasil penelitian Nurullaxmi (2014) menunjukkan perawat mengalami *burnout* sedang sekitar 55% dan *burnout* berat sekitar 45%. Selain itu, hasil penelitian Yusuf (2016) didapatkan 70 perawat mengalami *burnout* sedang dan 30 perawat mengalami *burnout* rendah. Studi pendahuluan di RSUD dr. R. Koesma Tuban pada 4 orang (100%) perawat didapatkan 3 orang (75%) merasa lelah dan jenuh saat bekerja yang ditunjukkan dengan kurangnya semangat, memasang muka masam, dan adanya sikap kurang ramah terhadap orang lain.

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*. Menurut Niven (2000), *burnout* pada intinya merupakan respons terhadap adanya faktor yang mengubah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dalam cara yang negatif. Dalam hal ini apabila motivasi kerja rendah

maka akan mempengaruhi sikap yang negatif terhadap pekerjaannya dan menimbulkan *burnout*.

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). Apabila lingkungan kerja yang dirasa sesuai dengan apa yang dikehendaki dan sesuai dengan kemampuan maka *burnout* dapat dihindari. Anoraga (2006) mengatakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh instansi sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu tersebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan. Maka perlu kiranya pihak yang terkait memahami dan memperhatikan segala aspek yang dapat memotivasi kerja, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan dan penghargaan yang sesuai, pembinaan kerja secara profesional, mempertahankan hubungan kerja yang harmonis maupun akses dukungan sosial yang cukup bermakna sehingga keadaan *burnout* dapat dicegah dan diminimalisir. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban”.

2. METODE

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasi

dengan pendekatan waktu *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 44 orang. Sampel penelitian sejumlah 40 orang, diambil dengan tehnik *cluster sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner motivasi kerja dan *burnout*. Penelitian ini dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban pada bulan Maret 2019. Analisa hasil penelitian menggunakan uji *Spearman Rank* dengan tingkat signifikansi (α) 5%.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian meliputi data umum dan data khusus, yaitu:

Data Umum

Tabel 1.1 Distribusi Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20-30	23	57,5%
2.	31-40	15	37,5%
3.	41-50	2	5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan sebagian besar responden berusia 20-30 tahun yaitu 23 orang (57,5%).

Tabel 1.2 Distribusi Responden berdasarkan Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
1.	Belum Menikah	17	42,5%
2.	Menikah	23	57,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar responden berstatus menikah yaitu 23 orang (57,5%).

Tabel 1.3 Distribusi Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	≤ 6 tahun	23	57,5%
2.	> 6 tahun	17	42,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan sebagian besar responden memiliki lama kerja ≤ 6 tahun yaitu 23 orang (57,5%).

Tabel 1.4 Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	D3	29	72,5%
2.	S1	11	27,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan D3 yaitu 29 orang (72,5%)

Data Khusus

Tabel 1.5 Distribusi Responden berdasarkan Motivasi Kerja

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Tinggi	27	67,5%
2.	Sedang	13	32,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 27 orang (67,5%) dan hampir setengahnya memiliki motivasi kerja sedang yaitu 13 orang (32,5%).

Tabel 1.6 Distribusi Responden berdasarkan Burnout

No.	Burnout	Frekuensi	Presentase
1.	Sedang	9	22,5%
2.	Rendah	31	77,5%
Jumlah		40	100%

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan hampir seluruhnya perawat mengalami *burnout* rendah yaitu 31 orang (77,5%) dan sebagian kecil mengalami *burnout* sedang yaitu 9 orang (22,5%).

Tabel 1.7 *Burnout* Responden berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>		Total
	Rendah	Sedang	
Sedang	6 (46,2%)	7 (53,8%)	13 (100%)
Tinggi	25 (92,6%)	2 (7,4%)	27 (100%)
Total	31 (77,5%)	9 (22,5%)	40 (100%)

Hasil Uji *Spearman Rank* $\rho = 0,001$ $r = -0,521$

Berdasarkan tabel 1.7 di atas dapat diketahui bahwa hampir seluruhnya perawat mengalami *burnout* rendah memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 25 (92,6%), dan sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang memiliki motivasi kerja sedang yaitu 7 (53,8%).

Hasil analisa uji *spearman rank* dengan tingkat signifikansi (α) 0,05 didapatkan $\rho = 0,001$ dimana $\rho < 0,05$ maka disimpulkan H1 diterima, artinya ada hubungan motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban. Selain itu didapatkan nilai korelasi *spearman* = -0,521 yang menunjukkan bahwa arah korelasi negatif dengan kekuatan korelasi yang sedang. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin rendah *burnout* yang dialami, begitu pula sebaliknya.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar

perawat memiliki motivasi kerja tinggi dan hampir setengahnya memiliki motivasi kerja sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian Putri & Rosa (2014) yang menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat motivasi kerja perawat adalah tinggi.

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Nursalam (2015) menjelaskan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Nosar (2016), motivasi kerja merupakan hal penting dalam kehidupan sebuah perusahaan, sebab dengan motivasi kerja yang optimal akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Herzberg (1968) motivasi kerja dipengaruhi faktor motivator dan hygiene. Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sedangkan faktor hygiene meliputi kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mendapatkan respon terbanyak adalah hubungan antar pribadi. Perawat memiliki motivasi kerja tinggi dibuktikan dari hasil kuesioner bahwa hampir seluruhnya perawat setuju bila rekan kerjanya dengan senang hati membantu dan sangat menunjang dalam pelaksanaan tugasnya sebagai perawat, dan hampir seluruhnya memiliki hubungan yang baik dengan perawat lain serta memiliki hubungan baik dengan atasan. Hubungan di lingkungan kerja yang terjalin dengan baik pada perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban akan mempengaruhi kinerja

seseorang dan secara langsung juga mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Dimiathi (2013), untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Menurut Nosar (2016), hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik diantaranya. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja seseorang dan membangun tim kerja yang solid. Menurut peneliti, rekan kerja merupakan unsur yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Rekan kerja adalah *partnership* yang mampu memberikan dukungan kepada kita dalam bentuk nasihat atau apapun bentuknya yang secara tidak langsung dapat menimbulkan dorongan untuk selalu melakukan yang terbaik. Membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja jelas sangat penting, karena bagaimanapun bersosialisasi dengan rekan kerja sesama perawat tidak hanya membuat suasana nyaman, tetapi produktivitas pun akan meningkat.

Selain itu, hampir setengahnya perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki motivasi kerja sedang, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner pada indikator tanggung jawab, responden menyatakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, akan tetapi jumlah gaji yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul dan tingkat kesulitan pekerjaannya, serta

insentif yang diterima kurang sesuai dengan beban dan tanggung jawab. Menurut peneliti penghasilan yang diterima oleh perawat sudah mencukupi dan masih ada yang merasa penghasilan yang mereka terima tidak sesuai. Keluhan tersebut timbul karena semakin banyak kebutuhan seseorang maka semakin besar pula biaya yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan. Jadi harus bisa menentukan prioritas kebutuhan sehingga bisa mengelola biaya dengan baik.

Berdasarkan data umum, motivasi kerja tinggi sebagian besar terdapat pada perawat dengan rentang usia antara 20-30 tahun. Idealnya dengan besarnya jumlah perawat yang berusia 20-30 tahun di RSUD dr. R. Koesma Tuban merupakan usia produktif, dimana pada umumnya mereka memiliki semangat kerja yang cukup tinggi. Hal ini didukung oleh Hariyono (2009), apabila dilihat dari distribusi perawat sebagian besar perawat dalam penelitiannya memiliki usia yang cukup produktif yakni berkisar antara 20–30 tahun. Pada usia produktif ini tentu perawat memiliki kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan yang telah berusia di atas itu. Perawat muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif sehingga dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari mereka lebih muda untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Hal ini tidak berbeda jauh dengan status pernikahan, sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi terdapat pada mereka yang berstatus menikah. Status menikah ini menunjukkan bahwa perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban sudah berkeluarga, memiliki pasangan hidup maupun anak-anak yang menjadi tanggung

jawab mereka dalam mencari nafkah. Sehingga mereka terdorong dan semangat dalam bekerja demi kelangsungan hidup yang lebih baik. Sejalan dengan Nimran (1997), bahwa pernikahan menyebabkan meningkatnya tanggungjawab seseorang. Sehingga hal tersebut akan memotivasi seseorang untuk lebih giat lagi didalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, selalu berusaha untuk menghasilkan prestasi kerja, mampu memahami keluhan pasien, dan mampu menjaga hubungan yang baik di lingkungan kerja. Perawat selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi kesembuhan dan kenyamanan pasien tanpa merasa mengeluh dan terbebani dengan tanggung jawabnya sebagai perawat. Pada proses pemberian pelayanan kesehatan pun, perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban mampu menunjukkan perhatian yang tulus kepada pasien dan mampu bekerja sama dalam sebuah tim kerja. Terlihat dari perawat yang tanggap saat ada pasien yang membutuhkan pelayanan, memberikan penjelasan dengan bijak kepada keluarga pasien mengenai manfaat sebuah terapi bagi pasien, dan ketika melakukan penulisan status kesehatan pasien secara bersamaan saat ada pasien mengeluh salah satu dari mereka pun langsung tanggap menangani. Menurut Anoraga (2006), bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh instansi

sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Perawat juga terdorong untuk lebih produktif dan berprestasi.

Motivasi kerja sangat penting dirasakan perawat dalam bekerja. Oleh karena itu perlu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit kedepan. Hendaknya pihak manajemen meningkatkan kolaborasi dan kepercayaan diri perawat, meningkatkan dukungan dari tim kerja dan hubungan kerjasama yang lebih harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja, pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, memberikan pelatihan tingkat lanjut serta memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan diri dan promosi karir pada perawat.

***Burnout* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruhnya perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban mengalami *burnout* rendah dan sebagian kecil perawat mengalami *burnout* sedang.

Menurut Pines dan Aronson dalam Nursalam (2013), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosi, dan mental karena berada dalam situasi yang menuntut emosional mengemukakan bahwa *burnout* sebagai suatu perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. *Burnout* didefinisikan sebagai proses dimana sikap profesional dan perilaku berubah dengan cara yang negatif dalam berespons terhadap

beberapa bentuk stres pekerjaan (Niven, 2000). Menurut Maslach (1981) dalam Supriatna (2011), *burnout* memiliki tiga dimensi meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri.

Hasil penelitian menunjukkan hampir seluruhnya perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban mengalami *burnout* rendah, dibuktikan dari hasil kuesioner pada indikator kelelahan emosional perawat menjawab sangat tidak setuju bila ingin keluar dari pekerjaannya dan sangat tidak setuju bila merasa frustrasi dengan pekerjaannya. Perawat cenderung sudah merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki komitmen bertahan di rumah sakit yang didasarkan pada pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian dalam memutuskan akan bertahan atau meninggalkan rumah sakit. Menurut McDonald & Makin (2000), komitmen organisasi yang kuat di tempat seseorang bekerja dan mengenyampingkan efek negatif yang akan timbul dari pekerjaannya membuat orang tersebut memiliki level *burnout* lebih rendah.

Pada perawat yang mengalami *burnout* sedang, mereka merasa bila pekerjaannya menguras emosi, pekerjaan yang dibebankan kepadanya membuat merasa lelah pada saat jam kerja berakhir, merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi pekerjaan, dan merasa bekerja terlalu keras. Menurut Prestiana & Purbandi (2012), seorang perawat tentu saja memiliki keterlibatan yang tinggi dengan pasien. Hal ini karena merekalah yang terjun langsung menangani pasien sehingga berbagai permasalahan yang timbul karena keterlibatan ini membuat

perawat mengalami kelelahan secara fisik maupun emosional. Berdasarkan data BOR pada bulan Maret 2017 di 4 ruangan yang digunakan sebagai tempat penelitian menunjukkan 2 ruangan diantaranya memiliki BOR melebihi standar efisiensi. Nilai BOR yang melebihi standar efisiensi menunjukkan bahwa tempat tidur yang terpakai di rumah sakit tersebut hampir penuh sesak. Dengan banyaknya pasien tersebut, perawat dituntut untuk selalu tanggap dan cekatan dalam menangani pasien. Hal ini dapat menyebabkan perawat bekerja melebihi kapasitasnya dan mudah mengalami kelelahan.

Sementara itu pada indikator depersonalisasi, perawat menjawab sangat tidak setuju bila memperlakukan pasien seolah-olah mereka objek yang tidak perlu dipahami secara personal dan sangat tidak setuju dalam hal tidak terlalu peduli apa yang dialami pasien dan hanya menjalankan tugas seperlunya saja. Namun terdapat pula perawat yang merasa tidak terlalu peduli apa yang dialami pasien dan hanya menjalankan tugas seperlunya saja, serta merasa pasien menyalahkannya untuk beberapa masalah yang dialami. Selain itu mereka juga merasa tidak banyak melibatkan perasaan terhadap pasien dan merasa pekerjaan yang dilakukan menimbulkan emosi dalam bekerja. Ditinjau dari hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dan tidak menjauhi lingkungan sosial tempatnya bekerja, tetap peduli terhadap lingkungan dan orang-orang sekitarnya, namun terdapat pula beberapa perawat yang menarik diri dari pekerjaannya. Menurut Ramdan & Fadly

(2016) bahwa dimensi depersonalisasi berhubungan dengan sikap sinis dan menarik diri terhadap orang lain dalam bekerja.

Selain itu pada indikator penurunan prestasi diri, perawat menjawab sangat tidak setuju dari masing-masing pernyataan kuesioner indikator penurunan prestasi diri. Jawaban yang paling banyak mendapatkan respon perawat adalah mereka sangat tidak setuju dalam hal tidak bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tidak setuju dalam hal tidak menyelesaikan tugas dengan tenang, dan tidak setuju dalam hal tidak bergairah melakukan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan perawat memiliki tendensi untuk mengevaluasi kinerjanya secara baik walaupun perawat mengalami situasi kerja yang menekan. Namun terdapat pula perawat yang menjawab sangat setuju dalam hal sulit memahami perasaan pasien, merasa tidak berempati, tidak bangga terhadap pekerjaan, tidak bergairah, tidak berusaha menyenangkan pasien, tidak senang, tidak menyelesaikan tugas dengan baik, dan merasa tidak dapat mengatasi masalah dengan tenang. Hal ini dapat dikarenakan perawat yang setiap hari harus melayani pasien dengan berbagai macam penyakit dan pasien berbeda-beda karakter dari kalangan remaja, dewasa, maupun lansia yang tidak jarang mereka memiliki sikap rewel dan tidak kooperatif, sehingga perawat merasa kurang dapat menyelesaikan masalah atau merasa kesulitan saat menangani pasien. Sejalan dengan Ramdan & Fadly (2016), dimensi penurunan prestasi diri menggambarkan perasaan tidak berdaya dan tidak kompeten pada pekerjaannya.

Dalam penelitian ini *burnout* rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya status menikah dan pendidikan. Bahwa hasil penelitian menunjukkan *burnout* rendah sebagian besar terdapat pada perawat dengan status menikah. Rendahnya *burnout* ini dapat dikaitkan dengan dukungan sosial yang diperoleh perawat RSUD dr. R. Koesma. Pada mereka yang menikah, adanya dukungan dari pasangan akan membantu mengurangi *burnout* yang dialami. Dalam dunia kerja, perawat dihadapkan pada situasi kerja yang penuh tuntutan dan tekanan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan banyak permasalahan bagi perawat dan dapat berdampak negatif terhadap performa kerjanya. Pada situasi yang demikian, kehadiran orang lain yang memberikan dukungan akan sangat membantu bagi perawat untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Sejalan dengan penelitian Triwijayanti (2016) bahwa perawat yang telah menikah memiliki sistem pendukung yang dapat memberikan dukungan sehingga meningkatkan kemampuan perawat dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja yang dapat mempengaruhi *burnout*.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *burnout* rendah sebagian besar terdapat pada perawat dengan tingkat pendidikan D3. Dalam penelitian ini pendidikan responden yaitu D3 dan S1, dimana berdasarkan tingkatannya pendidikan S1 ini lebih tinggi dari D3. Menurut Mariyanti & Citrawati (2011), perawat yang tidak berpendidikan tinggi cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi sehingga tidak menjumpai banyak kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban yang berpendidikan D3 dengan masa kerja > 6 tahun memiliki banyak pengalaman dalam bekerja. Semakin lama bekerja maka kecapan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki membuat perawat lebih bisa beradaptasi dan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi tekanan sehingga tingkat *burnout* rendah. Hal ini sesuai dengan Patrick & Lavery (2007), bahwa perawat terlatih signifikan menurunkan kelelahan emosional dan depersonalisasi dibandingkan dengan perawat yang tidak terlatih karena kurangnya pengalaman.

Burnout yang dialami perawat rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban sebagian besar tergolong dalam kategori rendah mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dan sistem kerja di Rumah Sakit tergolong baik sehingga kecenderungan perawat mengalami *burnout* rendah. Walaupun demikian, institusi pelayanan keperawatan khususnya bagi pemberi kebijakan perlu dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan yang dapat mengontrol *burnout* perawat, seperti melakukan pembinaan perawat secara profesional, melakukan hubungan profesional yang akrab dan tidak kaku, serta melakukan kebijakan pembinaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja perawat.

Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir seluruhnya

perawat mengalami *burnout* rendah memiliki motivasi kerja tinggi, dan sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang memiliki motivasi kerja sedang. Sejalan dengan penelitian Suparman (2015) bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami.

Menurut Niven (2000), *burnout* pada intinya adalah respons terhadap adanya faktor yang mengubah sikap seseorang terhadap pekerjaannya dalam cara yang negatif. Salah satu faktor yang 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 yang menyebabkan individu merasa terperangkap dalam sistem yang tidak adil. Apabila motivasi kerja rendah maka akan mempengaruhi sikap negatif terhadap pekerjaannya dan menimbulkan *burnout*. Maharani & Triyoga (2012) mengemukakan bahwa motivasi seseorang akan mempengaruhi sikap dan kepuasan dalam bekerja dan turut berperan serta dalam terjadinya *burnout*.

Penelitian yang dilakukan di RSUD dr. R. Koesma Tuban terhadap motivasi kerja dengan *burnout* perawat, diperoleh hasil yang menunjukkan hampir seluruhnya perawat mengalami *burnout* rendah memiliki motivasi kerja tinggi. Hal ini dikarenakan responden merasa hubungan

dilingkungan kerja terjalin dengan baik yang ditunjukkan dengan pernyataan responden bahwa rekan kerja akan senang hati membantu dan sangat menunjang dalam pelaksanaan tugasnya, serta hubungannya dengan atasan dan perawat lain baik. Adanya interaksi dan hubungan yang baik dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang penting bagi individu sekaligus memberikan dukungan di dalam manajemen stres kerja. Menurut Ahmad (2010), seseorang yang diterima di lingkungan kerjanya, berarti ia memperoleh dukungan sosial di lingkungan tersebut, sehingga akan muncul motivasi kerja orang tersebut. Pada dasarnya pekerjaan perawat di RSUD dr. R. Koesma berhubungan terus secara intensif dengan orang lain dalam periode waktu yang lama, yaitu menolong orang yang sakit, dan tentunya pekerjaan yang selalu dihadapinya setiap hari tersebut akan menimbulkan rasa bosan atau jenuh dan kelelahan. Memiliki teman-teman dekat di tempat kerja merupakan sumber dukungan sosial yang mereka miliki di tempat kerja. Perawat dapat meluangkan waktu atau santai sejenak dengan teman-temannya misalnya bercanda gurau atau sekedar mengobrol, dengan demikian perawat tersebut dapat melupakan sejenak beban kerja yang dipikulnya.

Sementara itu, sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang memiliki motivasi kerja sedang. Hal ini karena mereka merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, akan tetapi gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul dan tingkat kesulitan pekerjaannya. Adanya ketidaksesuaian harapan dan hasil yang

diperoleh dapat menciptakan rasa tidak dihargai, merasa diperlakukan tidak adil, dan dapat menciptakan rasa tidak senang dalam bekerja, serta rasa tidak senang tersebut dapat menciptakan rasa acuh. Menurut Gunarsa (2004), ketika karyawan merasakan ketidakadilan, berbagai reaksi akan timbul dan sebagian orang dapat bereaksi dengan cara menarik diri dan mengurangi keterlibatannya dalam pekerjaan.

Motivasi kerja memang sangat penting untuk dapat dirasakan perawat dalam bekerja, karena motivasi kerja tersebut membuat perawat dapat merasakan dorongan dan perhatian yang diberikan oleh Rumah Sakit sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga individu tersebut puas terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan. Bila perawat mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam proses timbulnya motivasi tersebut akan berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, termasuk individu mampu menekan stres dalam situasi kerja sehingga tingkat *burnout* menjadi rendah.

3. KESIMPULAN

Sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja tinggi dan hampir seluruhnya mengalami *burnout* rendah. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

4. DAFTAR PUSTAKA

Dimiathi, A. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*

- Perawat Penyakit Dalam pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Pambalah Batung Amuntai.* Skripsi. STIEP Banjarmasin.
- Nosar, W. A. G. 2016. *Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar.* Skripsi Keperawatan. Universitas Indonesia Timur Makassar.
- Nursalam. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 3.* Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. 2015. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 5.* Jakarta: Salemba Medika.
- Nurullaxmi, S. 2014. Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. DR. H. Aloe Saboe Kota Gorontalo. Diakses 07 November 2016, <http://eprints.ung.ac.id/12301/>.
- Patrick, K., & Lavery, J. F. 2007. Burnout in Nursing. *Australian Journal of Advanced Nursing* , hal. 43-48.
- Prestiana, N. D. I & Purbandi, D. 2012. Hubungan antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul*, vol.5 no.2, 1-14.
- Putri, I. R. R. & Rosa, E. M. 2014. Analisis Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit
- II. *Journal Ners And Midwifery Indonesia*, vol. 3 no. 2, 82-90
- Ramdan, I. M. & Fadly, O. N. 2016. *Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa.* Diakses 25 Maret 2017, <http://jkp.fkep.unpad.ac.id/index.php/jkp/article/view/240>.
- Suparman, C. W. 2015. *Hubungan Dukungan Sosial dan Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat Rumah Sakit RA. Basoeni Mojokerto.* Skripsi Psikologi. Universitas Negeri Malang.
- Triwijayanti, R. 2016. *Hubungan Locus of Control dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.* Tesis Keperawatan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Wahyuni, D. 2015. *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Burnout pada Perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.* Diakses 15 Desember 2016, <http://repository.uin-suska.ac.id/6587/>.
- Yusuf, B. T. 2016. Studi Deskriptif Mengenai Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Soreang Kab. Bandung. *Prosiding Psikologi*, vol. 2 no. 1, 321-326.