

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN
KECENDERUNGAN MENGALAMI *BURNOUT* PADA PERAWAT
PELAKSANA DI RSUD JOMBANG

(Studi di ruang IGD RSUD Jombang)



SITI SULAMDARI
213210097

PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KESEHATAN
INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG
2025

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN
KECENDERUNGAN MENGALAMI *BURNOUT* PADA PERAWAT
PELAKSANA DI RSUD JOMBANG**

(Studi di ruang IGD RSUD Jombang)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program
Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan
Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan
Cendekia Medika
Jombang

**SITI SULAMDARI
213210097**

**PROGRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KESEHATAN
INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA
JOMBANG
2025**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Sulamdari

NIM : 213210097

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyatakan bahwa karya tulis ilmiah saya yang berjudul :

“ Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD ” merupakan karya tulis ilmiah bukan milik orang lain yang secara keseluruhan adalah hasil karya penelitian penulis, kecuali teori maupun kutipan yang mana telah disebutkan sumbernya oleh penulis. Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya siap di proses sesuai hukum dan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 2 Februari 2025

Yang menyatakan
Peneliti



Siti Sulamdari

213210097

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Sulamdari

NIM : 213210097

Program Studi: S1 Ilmu Keperawatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyatakan bahwa karya tulis ilmiah saya yang berjudul :

“ Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD ”merupakan karya tulis ilmiah bukan milik orang lain yang secara keseluruhan adalah hasil karya penelitian penulis, kecuali teori maupun kutipan yang mana telah disebutkan sumbernya oleh penulis. Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya siap di proses sesuai hukum dan undang-undang yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 2 Februari 2025

Yang menyatakan

Peneliti



Siti Sulamdari

213210097

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD

Nama Mahasiswa : Siti Sulamdari

NIM : 213210097

TELAH DISETUJUI KOMISI PEMBIMBING

PADA TANGGAL ,20 JANUARI 2025

Pembimbing Ketua

Pembimbing Anggota



Dwi Prasetyaningali S. Kep., Ns., M. Kep.
NIDN: 0708098201



Afif Hidayat Arham S. Kep., Ns., M. Kep.
NIDN: 0714028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan
ITSKes ICMe Jombang

Ketua Program Studi
S1 Ilmu Keperawatan



Inayatur Rosyidah S. Kep., Ns., M. Kep.
NIDN. 0723048301



Endang Yuswatiningsih, S.Kep.,Ns.,M.Kes
NIDN. 0726058101

LEMBAR PENGESAHAN SKRPSI

Proposal ini telah diajukan oleh:

Nama Mahasiswa : Siti Sulamdari

NIM : 213210097

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Judul : Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD

Telah berhasil dipertahankan dan diuji dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan

Komisi Dewan Penguji,

Ketua Dewan Penguji : Dr. M. Zainul Arifin, M. Kes.

NIDN: 0717076403

Penguji I : Dwi Prasetyaningati S. Kep.,Ns.,M. Kep. (

NIDN: 0708098201

Penguji II : Afif Hidayatul Arham S. Kep.,Ns.,M. Kep (

NIDN: 0714028803

Dekan Fakultas Kesehatan
ITSKes ICMe Jombang



Inayatur Rosyidah, S.Kep.,Ns.,M.Kep
NIDN. 0723048301

Ketua Program Studi
S1 Ilmu Keperawatan



Endang Yuswatingsih, S.Kep.,Ns.,M.Kes
NIDN. 0726058101

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Bojonegoro pada tanggal 28 Maret 2002 berjenis kelamin perempuan. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara terlahir dari pasangan Bapak Parji dan Ibu Siti Rukayah.

Tahun 2015 peneliti lulus dari SDN Sekaran I, pada tahun 2018 peneliti lulus dari SMP Negeri 1 Kasiman , kemudian pada tahun 2021 peneliti lulus dari SMA Negeri 1 Kasiman , dan selanjutnya pada tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan Prodi S1 Ilmu Keperawatan di ITS Kes Insan Cendekia Medika Jombang.



Jombang, 11 Januari 2025

Penulis

Siti Sulamdari

213210097

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah serta karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD” sesuai dengan yang dijadwalkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Cinta pertama serta pintu surga peneliti, Bapak Parji dan Ibu Siti Rukayah. Dengan penuh rasa syukur, saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan tak terhingga. Tanpa bimbingan, pengorbanan, dan semangat yang tiada henti dari kalian saya tidak akan berada di titik ini. Terima kasih telah menjadi sumber inspirasi dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Semoga Allah membalas segala kebaikan dan memberikan kalian kebahagiaan yang abadi dan umur yang panjang. Ini adalah wujud kecil dari semua pengorbanan yang telah kalian berikan.
2. Dwi Prasetyaningati S.Kep.,Ns.,M.Kep., Afif Hidayatul Arham S. Kep.,Ns.,M. Kep dan Endang Yuswatiningasih, S.Kep.,Ns.,M.Kes, terimakasih yang tak terhingga karena telah membantu perjalanan peneliti sampai bisa ada di titik ini. Dukungan dan kepedulian yang bisa dijadikan acuan semangat untuk dapat segera menyelesaikan pendidikan di kota rantauan ini.
3. Hari ini, dengan bangga aku mempersembahkan hasil dari segala jerih payah, yang mungkin tidak mudah untuk dilalui, namun penuh dengan pelajaran hidup yang berharga. Aku terima kasih berterima kasih pada diriku sendiri yang tidak pernah berhenti berusaha, bahkan ketika dunia seakan tidak berpihak. Skripsi ini bukan hanya tentang ilmu yang saya peroleh, tetapi juga tentang ketahanan, keberanian, dan keyakinan bahwa saya mampu melangkah lebih jauh. Ini adalah bukti bahwa saya bisa mengatasi tantangan dan mengubah impian menjadi kenyataan
4. Pratu Muhammad Azis Kurniawan selaku calon suami penulis terimakasih dan maaf yang tak terhingga karena dalam setiap kesulitan, kamu hadir dengan cara yang sederhana namun penuh makna, memberiku semangat untuk terus maju. Ini adalah hasil dari kerja keras, tapi juga dari dukungan dan keyakinan yang kamu berikan. Skripsi ini bukan hanya buah dari ilmu yang aku raih, tetapi juga dari dukungan yang selalu kamu berikan tanpa henti.
5. Untuk temanku Juarni yang selalu memberikan inspirasi dan motivasi, serta selalu ada di saat-saat sulit, terima kasih atas segala perhatian dan dukungannya. Semoga kita terus berkembang dan mencapai impian masing-masing.

MOTTO

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

“Tholabul imli faridhotun ala kulli muslim”.

Artinya: *“Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap muslim”*

(HR.Muslim)

“Ilmu itu seperti lautan, semakin kita mendalami, semakin kita menyadari bahwa masih banyak yang belum kita ketahui.”

–Siti Sulamdari

“Orang yang berilmu adalah orang yang takut kepada Allah”

(QS. Fatir: 28)

“Ilmu itu bukan hanya tentang mendapatkan jawaban, tapi tentang kemampuan untuk bertanya.”

– Shikamaru Nara, Naruto

"Kehidupan adalah perjalanan, bukan tujuan. Nikmati setiap langkahnya."

– Natsu Dragneel, Fairy Tail

"Jangan biarkan ketakutan menghalangimu untuk meraih impianmu. Kehidupan bukan untuk ditakuti, tetapi untuk dijalani."

– Ymir, Attack on Titan

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KECENDERUNGAN MENGALAMI BURNOUT PADA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD JOMBANG

(Studi di ruang IGD RSUD Jombang)

Oleh:

Siti Sulamdari, Dwi Prasetyaningati, Afif Hidayatul Arkham

S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan ITS Kes ICMe Jombang
sitisulamdari8@gmail.com

Pendahuluan: *Burnout* merupakan fenomena psikologis di kalangan perawat yang melibatkan respons berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang di ruang IGD tahun 2024. **Metode:** Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi Perawat di Ruang IGD RSUD Jombang berjumlah 39 Perawat. Sebagian perawat dalam penelitian ini sebanyak 36 Perawat yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel independen Motivasi Kerja diukur menggunakan kuesioner Motivasi Kerja dan variabel dependen *Burnout* diukur menggunakan Kuesioner *Burnout*. Pengolahan data *editing, coding, scoring, tabulating* dan analisis statistik menggunakan uji *spearman rank* dengan $\alpha < 0,05$. **Hasil :** hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup dan *burnout* sedang sebanyak 23 responden (48,9 %). Hasil uji statistik *Spearman rank* didapatkan nilai probabilitas 0,000 atau $\alpha < 0,05$ maka H_1 diterima. **Kesimpulan :** ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang. Bagi pihak rumah sakit, sangat penting memberikan perhatian dan dukungan lebih kepada perawat yang mengalami burnout. Rumah sakit perlu mengembangkan program kesehatan mental & fisik yang membantu perawat mengelola stres dan kelelahan yang dialami.

Kata kunci: Motivasi, *Burnout*, Perawat

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' WORK MOTIVATION AND THE TENDENCY OF EXPERIENCED BURNOUT IN MANUFACTURING NURSES IN JOMBANG HOSPITAL

(Study in the emergency room at Jombang Regional Hospital)

By:

Siti Sulamdari, Dwi Prasetyaningati, Afif Hidayatul Arkham

*Bachelor of Nursing Science Faculty of Health ITS Kes ICMe Jombang
sitisulamdari8@gmail.com*

Introduction: Burnout is a psychological phenomenon among nurses that involves a prolonged response to chronic interpersonal stressors in the workplace. This research aims to determine the relationship between nurses' work motivation and the tendency to experience burnout among implementing nurses at Jombang Regional Hospital in the emergency room in 2024. **Method:** This type of research is quantitative with a cross sectional approach. The population of nurses in the emergency room at Jombang Regional Hospital is 39 nurses. Some of the nurses in the study were 36 nurses who were taken using a simple random sampling technique. The independent variable Work Motivation is measured using the Work Motivation questionnaire and the dependent variable Burnout is measured using the Burnout Questionnaire. Data processing: editing, coding, scoring, tabulating and statistical analysis using the Spearman rank test with $\alpha < 0.05$. **Results:** The results of the study showed that the majority of respondents had sufficient work motivation and moderate burnout was 23 respondents (48.9%). The results of the Spearman rank statistical test show a probability value of 0.000 or $\alpha < 0.05$, so H_1 is accepted. **Conclusion:** there is a relationship between nurses' work motivation and the tendency to experience burnout in implementing nurses in the emergency room at Jombang Regional Hospital. For hospitals, it is very important to provide more attention and support to nurses who experience burnout. Hospitals need to develop mental & physical health programs that help nurses manage the stress and fatigue they experience.

Keywords: Motivation, Burnout, Nurse

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan ITS Kes Insan Cendekia Medika Jombang.

Bersama ini perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus kepada Rektor ITS Kes Insan Cendekia Medika Jombang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan, Dekan Fakultas Kesehatan dan Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada kami untuk menyelesaikan Program Studi S1 Ilmu Keperawatan, dan seterusnya.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Kami sadari bahwa akhir ini jauh dari sempurna, tetapi kami berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi keperawatan.

Jombang, 30 Januari 2025

SITI SULAMDARI

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR	i
SAMPUL DALAM	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR LAMBANG DAN SINGKATAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 <i>burnout</i>	6
2.2 motivasi	16
2.3 Instalasi gawat darurat (IGD)	27
2.4 keaslian	30
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	38
3.1 Kerangka Konseptual	38
3.2 Hipotesis	39
BAB 4 METODE PENELITIAN	40
4.1 Jenis Penelitian	40
4.2 Rancangan penelitian	40
4.3 Waktu dan tempat penelitian	41
4.4 Populasi, Sampling dan Sampel	41
4.5 Jalanya penelitian	43
4.6 Identifikasi variabel	44
4.7 Definisi operasional	44
4.8 Pengumpulan dan analisis data	45
4.9 Etika Penelitian	52
4.10 Keterbatasan	53
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Hasil Penelitian	54
5.2 Pembahasan	59
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	69
6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka konseptual	39
Gambar 4.5 Kerangka kerja.....	44



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2.8. Blue Print Kuesioner MBI HSS	15
Tabel 2.4. Keaslian	30
Tabel 4.7. Definisi Operasional	44
Tabel 4.8.2. Kisi-kisi kuesioner <i>Burnout</i>	46
Tabel 4.8.2. Kisi-kisi kuesioner Motivasi	46
Tabel 5.1 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia.....	55
Tabel 5.2 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 5.3 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan	55
Tabel 5.4 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan ...	56
Tabel 5.5 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja.....	56
Tabel 5.6 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan sumber pemberi dukungan.....	56
Tabel 5.7 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan orang terdekat	57
Tabel 5.8 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja	57
Tabel 5.9 : Distribusi frekuensi responden berdasarkan <i>burnout</i> pada perawat	58
Tabel 5.10 : Tabulasi silang Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami <i>burnout</i> pada perawat pelaksana	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan.....	72
Lampiran 2 Penjelasan Penelitian	73
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	74
Lampiran 4 Lembar Identitas	75
Lampiran 5 Lembar kuesioner <i>burnout</i> dan motivasi	76
Lampiran 6 Surat izin atau tembusan meneliti.....	80
Lampiran 7 Uji etik penelitian	81
Lampiran 8 Surat pengecekan judul	82
Lampiran 9 lembar bimbingan skripsi pembimbing 1	83
Lampiran 10 lembar bimbingan skripsi pembimbing 2	85
Lampiran 11 Data umum	87
Lampiran 12 Tabulasi kuesioner <i>burnout</i>	89
Lampiran 13 Tabulasi kuesioner motivasi	91
Lampiran 14 Nilai rata-rata indikator <i>burnout</i>	92
Lampiran 15 Nilai rata-rata indikator motivasi.....	93
Lampiran 16 Uji SPSS <i>frequencies</i>	94
Lampiran 17 Hasil SPSS <i>crosstabulation</i>	97
Lampiran 18 Hasil uji SPSS <i>correlations</i>	98
Lampiran 19 Dokumentasi.....	99
Lampiran 20 Surat keterangan bebas plagiasi	101
Lampiran 21 Digital receipt	102
Lampiran 22 Hasil turnit	103
Lampiran 23 Surat ketersediaan unggahan karya ilmiah.....	104

DAFTAR LAMBANG & SINGKATAN

Daftar lambang

H1 : hipotesis alternatif

H0 : hipotesis nol

\geq : lebih dari sama dengan

\leq : kurang dari sama dengan

% : persentase

Me : Mean (rata-rata)

Σ : Epsilon (baca jumlah)

X_i : Nilai x ke I sampai ke n

N : Jumlah individu

n : Besar sampel.

N : Besar populasi.

$N(e)^2$: Derajat kesalahan.

Daftar singkatan

WHO : *World Health Organization*

ITSKes : Institut Teknologi Sains dan Kesehatan

ICMe : Insan Cendekia Medika

IGD : Instalasi Gawat Darurat

IDN Times : Indonesia Times

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja perawat yang rendah akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang akan diberikan. Pekerjaan perawat akan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan rencana yang tujuan, tidak percaya diri, bersikap cuek, ragu saat mengambil keputusan, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Nugraheni dkk., 2024). Pekerjaan perawat yang berisiko tinggi terpapar tekanan, tingkat stres kerja yang tinggi dan intens serta berkaitan dengan penyakit dan kesehatan yang buruk apabila terjadi terus menerus dapat menimbulkan kejadian *burnout* pada perawat (Angraini, 2023). *Burnout* merupakan fenomena psikologis di kalangan perawat yang melibatkan respons berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Pengaruh kinerja perawat saat bekerja melayani pasien seperti mengalami kejenuhan saat bekerja dan perubahan emosional perawat saat menghadapi pasien yang kurang kooperatif atau dalam bekerja dengan sesama rekan yang tidak disukai. Faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *burnout*. *Burnout* pada perawat disebabkan oleh rasa jenuh yang dialami perawat karena merasakan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari adalah hal yang sama. Dengan terbiasa melakukan sesuatu secara berulang dapat menyebabkan kejenuhan bagi seseorang, oleh karena itu perawat merasa lelah dan menimbulkan *burnout* bagi perawat (Bagiada & Netra, 2019).

Menurut Azzahroh (2022) Organisasi Kesehatan dunia (WHO) menetapkan *Burnout* untuk menggambarkan kondisi stress kronis yang berhubungan dengan

pekerjaan tenaga kesehatan beresiko mengalami *burnout* sebesar 54,1%. Di Indonesia prevalensi *burnout* pada tenaga kesehatan dengan kategori sedang hingga tinggi sebesar 83% selama pandemi Covid-19 (Aqillah Tasya, 2023). Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia proporsi tenaga kesehatan keperawatan sebesar 40,5% dari total keseluruhan tenaga kesehatan. Persatuan Perawat Nasional Indonesia perawat di Indonesia sebanyak 50,9% perawat mengalami stres kerja yang cukup tinggi kejadiannya (Irawan dkk., 2022). IDN Times 82% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout* sedang, dan 1% mengalami *burnout* tinggi (Kawalod & Mandias, 2023). Perawat di Jawa Timur mengalami kelelahan emosional 34,8%, 24,3% mengalami depersonalisasi, dan 24,5% mengalami penurunan pencapaian (Tandilangi & Ticoalu, 2022). Berdasarkan laporan internal RSUD Jombang prevalensi *burnout* di kalangan perawat pelaksana tercatat sekitar *30%*. Faktor penyebab utama mencakup jam kerja yang tidak menentu, beban kerja yang berat, dan tantangan emosional dalam merawat pasien dengan kondisi serius (Nisa dkk., 2022) .

Faktor yang dapat memengaruhi motivasi manusia menurut Herzberg yaitu faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri (Akbar Abbas, 2023). Ketidak adanya kemauan kerja yang timbul karena tidak adanya dorongan dari dalam diri seseorang juga dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*, maka dalam melakukan pekerjaan seseorang membutuhkan motivasi kerja. Hubungan antara motivasi kerja dan *burnout*, sebagian besar responden yang diwawancarai menyatakan bahwa perawat mengalami *burnout* sedang. Hal ini disebabkan oleh kelelahan emosional, personalisasi rendah dan harga diri (Ryandini dkk., 2021).

Dampak bekerja dengan berlebihan juga dapat menyebabkan stres, sehingga kemungkinan besar dapat mengalami *burnout*. Kinerja perawat yang ditekan untuk bekerja secara maksimal sesuai standart rumah sakit serta memenuhi tuntutan pelayanan yang maksimal dari pasien. Akan tetapi, pada kenyataanya tidak semua perawat dapat menjalankan fungsinya dengan baik, sering kali perawat mengalami kelelahan emosional atau stress. Perawat yang menerima stressor secara terus-menerus dan tidak dapat menangani stressnya akan mengakibatkan dampak yang berjangka Panjang yang pada akhirnya perawat mengalami *burnout* (Murharyati dkk., 2023).

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 (Nugraheni dkk., 2024). Beberapa cara mengatasi *burnout* yang bisa dilakukan untuk mengembalikan kondisi mereka seperti sedia kala, yaitu; jaga kesehatan mental, ambil jeda dan periksa kondisi pribadi, berolahraga, berlatih mindfulness, tetapkan rutinitas harian, mulai membangun batasan waktu kerja, dan lakukan hobi. Organisasi meyakini bahwa komponen kinerja di atas mengalami penurunan, maka organisasi tersebut harus segera menyelidiki faktor-faktor penyebab penurunan tersebut. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan, organisasi harus berusaha untuk memuaskan mereka (Fauzi, 2023).

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD tahun 2024?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan umum

Tujuan penelitian pada skripsi ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD .

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Jombang di ruang IGD tahun 2024.
2. Mengidentifikasi *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang di ruang IGD tahun 2024.
3. Menganalisis Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD tahun 2024.

1.4 Manfaat Peneliti

1.4.1 Teoritis

Menambah bahan kepustakaan ITS KES ICME Jombang sebagai masukan informasi tentang motivasi kerja perawat yang mempengaruhi kecenderungan mengalami *burnout* pada Perawat Pelaksana di RSUD Jombang di ruang IGD dan Memberikan informasi sebagai bahan pemikiran sehingga dapat dikembangkan serta dijadikan acuan penelitian selanjutnya.

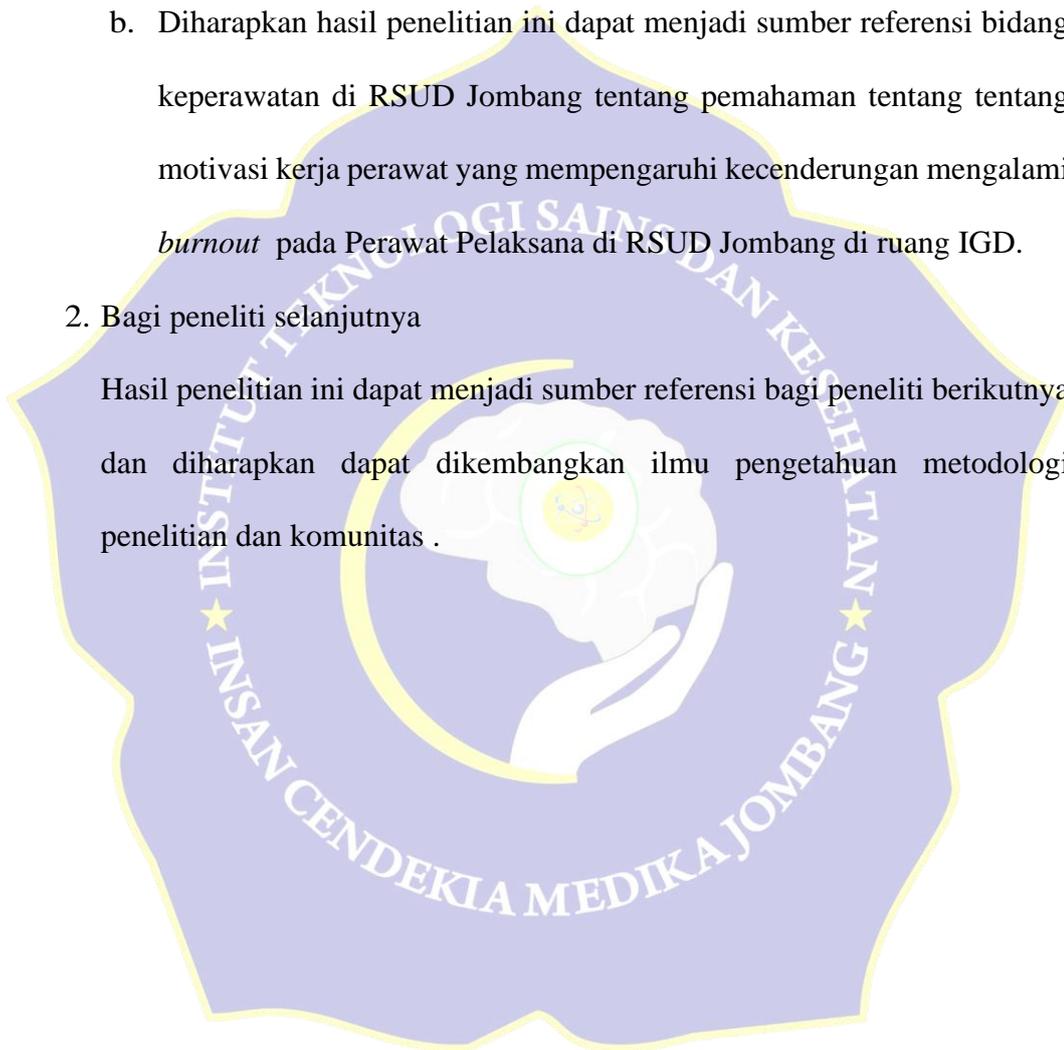
1.4.2 Praktis

1. Bagi Tempat Penelitian

- a. Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang tentang motivasi kerja perawat yang mempengaruhi kecenderungan mengalami *burnout* pada Perawat Pelaksana di RSUD Jombang di ruang IGD .
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bidang keperawatan di RSUD Jombang tentang pemahaman tentang tentang motivasi kerja perawat yang mempengaruhi kecenderungan mengalami *burnout* pada Perawat Pelaksana di RSUD Jombang di ruang IGD.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti berikutnya dan diharapkan dapat dikembangkan ilmu pengetahuan metodologi penelitian dan komunitas .



BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1. *Burnout*

2.1.1. 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 (Angraini, 2023). *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif.

Burnout juga merupakan gangguan psikologis yang ditimbulkan oleh perasaan kelelahan fisik, mental, 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 (Bagiada & Netra, 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 jangka panjang.

2.1.2. Gejala *burnout* pada pekerja

Gejala-gejala *burnout* bersifat psikobiologis. *Burnout* tidak terjadi dalam waktu yang singkat biasanya bersifat kumulatif yaitu ditandai dengan peringatan kecil namun ketika diabaikan akan menjadi masalah yang sangat serius (Meilina dkk., 2022) menjelaskan gejala-gejala *burnout* sebagai berikut:

1. Emosi negatif
2. Frustrasi
3. Depresi
4. Mudah sakit atau cepat lelah
5. Kinerja menurun
6. Kehilangan semangat dan minat untuk melakukan aktivitas
7. Membenci pekerjaan
8. Merasa tidak berharga
9. Cenderung tertutup dari lingkungan sosial
10. Sakit kepala
11. Sulit berkonsentrasi
12. Mudah tersinggung
13. Sakit punggung
14. Mengalami gangguan tidur
15. Memiliki kecenderungan untuk mengakhiri hidup.

2.1.3. Dampak *burnout*

Adapun beberapa dampak *burnout* pada pekerja yaitu:

1. Kehilangan Energi (*Lost of energy*)

Kehilangan energi dapat mengakibatkan perasaan emosional yang berlebihan dan berbeda dari kelelahan fisik atau mental. Ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka bisa merasa stres, tidak berdaya, sangat lelah, mengalami kesulitan tidur, dan menciptakan jarak dengan lingkungan sekitarnya. Semua ini berdampak negatif pada kepuasan, kinerja, dan produktivitas kerja yang semakin turun.

2. Hilangnya Semangat (*Lost of enthusiasm*)

Depersonalisasi, yang terjadi ketika seseorang kehilangan dorongan atau kegembiraan dalam bekerja, membuat seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kurang tertarik, dan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan .

3. Kehilangan kepercayaan diri (*Lost of confidence*)

Menginspirasi karyawan bisa jadi merupakan hal yang sulit ketika mereka kurang antusias dan kurang terlihat dalam pekerjaannya. Mereka mungkin merasa bahwa mereka tidak memberikan kontribusi yang cukup untuk pekerjaan mereka atau memiliki keraguan diri. Orang yang sering meragukan diri mereka sendiri mungkin mengalami pencapaian yang rendah dan harga diri yang rendah.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kegagalan untuk segera mengatasi *burnout* dapat mengakibatkan dampak buruk bagi karyawan, termasuk berkurangnya hasil kerja, perasaan lelah dan tidak berdaya, keterasingan dari tempat kerja, dan ketidaktertarikan yang semakin besar terhadap tugas-tugas yang dihadapi.

2.1.4. Indikator *burnout*

Terdapat 3 indikator *burnout* (Mayzell, 2020), diantaranya yakni:

1. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional terjadi ketika seorang pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara peran dan mengatasi konflik yang muncul dalam lingkungan kerjanya. Kelelahan emosional sebagai tahapan awal dari gejala *burnout* kerja.

Kelelahan emosional adalah perasaan tekanan emosional yang luar biasa dan perasaan cepat lelah dengan pekerjaan yang diselesaikan, hal ini termasuk kelelahan fisik dan perasaan kelelahan psikologis dan emosional. Kelelahan emosional disebabkan oleh kebutuhan psikologis dan emosional yang berlebihan terhadap seseorang yang menolong profesional yang kekurangan energi, dan sering disertai perasaan frustrasi dan stres. Kelelahan emosional timbul saat seseorang mengalami kejenuhan emosional akibat beban kerja yang berlebihan. Gejala-gejala seperti perasaan frustrasi, keputusasaan, kesedihan, perasaan tidak berdaya, tekanan, mudah tersinggung, dan reaksi marah yang tidak proporsional bisa muncul dalam situasi ini.

2. Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan sebuah kondisi dimana seseorang merasa tidak terhubung dengan dirinya sendiri atau lingkungannya. Pekerja yang mengalami depersonalisasi merasa bahwa aktivitas yang mereka lakukan kehilangan nilai atau makna dalam sikap

depersonalisasi ini, mereka mungkin menunjukkan perilaku yang kurang bijaksana, bersikap sinis, kurang empati, dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

3. Kurangnya aktualisasi diri

Kurangnya aktualisasi diri, penurunan rasa percaya diri terhadap sesuatu yang ingin dilakukan, dan rendahnya motivasi para pekerja merupakan kondisi yang seringkali terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapai para pekerja. Dalam individu yang mengalami kurangnya perasaan, emosi, dan minat terhadap pekerjaan, kemungkinan besar akan cenderung meninggalkan pekerjaan dan mengurangi komitmen atau bahkan berhenti dari pekerjaan tersebut. Kondisi ini dapat memengaruhi perubahan pandangan mengenai karir dan mendorong perilaku pencarian kerja baru.

2.1.5. Faktor yang mempengaruhi kejadian *burnout*

Faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* (Astuti dkk., 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 pekerja dengan usia lebih tua dari > 35 tahun akan mengalami *burnout* lebih tinggi dari usia pekerja yang lebih muda dari < 35 tahun⁸. Hal ini menunjukkan semakin bertambah usia, maka terjadi penurunan kemampuan sehingga menyebabkan kejenuhan dalam bekerja. Tidak ada batasan usia dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua.

c. Status Perkawinan

Orang yang sudah menikah lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dari pada orang yang masih lajang, menurut Annual Review of Psychology. Hal ini terutama terjadi pada pria. Namun, perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan, karena orang yang sudah menikah lebih mungkin mengalami *burnout* jika hubungan mereka harmonis atau jika salah satu pasangan tidak dapat memberikan dukungan sosial.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga menjadi faktor yang memengaruhi 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 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 .

2.1.6. Mencegah *burnout*

Beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk mencegah dan mengatasi *burnout* yaitu:

1. Meningkatkan kesadaran diri
2. Harapan yang realita
3. Dukungan professional
4. Dukungan sosial
5. Menetapkan tujuan
6. Manajemen waktu
7. Berpikir positif
8. Teknik relaksasi
9. Menjaga keseimbangan
10. Memperhatikan hal dasar.

2.1.7. Upaya mengatasi *burnout*

Burnout adalah gangguan stres jangka panjang yang ditandai dengan kelelahan emosional, mental dan fisik dari pekerjaan. Karakteristik pertama dari tugas karakteristik *burnout* adalah kelelahan fisik. Orang yang mengalami *burnout* akan selalu merasa lelah dan kekurangan energi. Kelelahan emosional adalah karakteristik kedua yang mendefinisikannya. Depresi, perasaan tidak berdaya, perasaan terperangkap dalam pekerjaan

mereka. Ketiga, orang yang mengalami *burnout* sering kali menunjukkan kelelahan mental atau sikap. Mereka akan mulai merasa pesimis dan tidak menyukai orang lain dan pekerjaan mereka, yang akan membuat mereka lebih cenderung menyakiti diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan kehidupan secara umum. Ada beberapa strategi untuk mengatasi *burnout* atau kelelahan di tempat kerja, seperti yang tercantum di bawah ini:

1. Usahakan tugas dan beban kerja sesuai dengan kontrak awal

Perbandingan antara tugas sehari-hari yang dikerjakan dengan uraian pekerjaan yang tercantum dalam kontrak awal seringkali menunjukkan ketidakseimbangan, di mana tugas dan tanggung jawab yang diberikan mungkin melebihi seharusnya dan mengakibatkan kelelahan yang sering terjadi .

2. Beri batasan yang jelas

Apabila mulai merasakan *burnout*, mungkin sudah saatnya untuk mempertimbangkan mengambil waktu cuti dan merencanakan liburan singkat untuk memulihkan kesehatan fisik dan mental para pekerja. Ketika berlibur, sebaiknya hindari berkomunikasi dengan kantor seperti menelpon atau memeriksa email. Alihkan perhatian pada diri sendiri dan alokasikan waktu yang berarti untuk merawat diri dan menghabiskan waktu berkualitas dengan orang-orang terdekat.

3. Kelilingi diri dengan energi positif

Menerima energi positif dari orang lain adalah hal yang mengembirakan, dan sama mengembirakannya dengan memberikan energi positif kepada orang lain. Oleh karena itu, berolahraga dan menghabiskan waktu dengan orang-orang terkasih dapat membantu kita menciptakan lingkungan energi positif ketika merasa lelah. Metode ini bekerja dengan baik bagi orang-orang untuk saling berbagi dan mendukung satu sama lain, dan ini adalah cara yang bagus untuk mengatasi kelelahan. Menghabiskan waktu dengan orang-orang yang memiliki pandangan positif akan membantu pekerja tetap fokus dan merasa segar sepanjang hari. Hal ini akan membantu meningkatkan semangat dan hasil kerja, namun perlu diingat bahwa kelelahan tidak boleh dianggap enteng karena dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas hidup.

2.1.8. Alat ukur *burnout*

Instrumen MBI paling banyak digunakan dan divalidasi untuk mengukur kelelahan (Angraini, 2023). MBI awalnya terdapat 21 item pertanyaan dengan empat subskala (*emotional exhaustion, depersonalization, and feelings of reduced personal accomplishment and involvement*). Versi kedua dari MBI pada tahun 1986, memuat 22 item pertanyaan dengan tiga subskala yakni *emotional exhaustion, depersonalization, and feelings of reduced personal accomplishment* dan menghilangkan subskala *involvement*. MBI memiliki banyak versi lainnya, diantaranya :

1. MBI-HSS (juga disebut Maslach *Burnout* Inventory - Human Services Survey) dibuat untuk mengukur *burnout* untuk para pekerja yang bekerja berkaitan dengan manusia.
2. MBI-HSS-MP (Maslach *Burnout* Inventory – Human Services Survey – Medical Personal) yaitu instrumen MBI adaptasi dari MBI HSS untuk mengukur *burnout* khusus untuk tenaga medis.
3. Versi MBI untuk para profesional yang bekerja di bidang

No	Kategori	No pertanyaan	Total
1.	Kelelahan Emosional	1,2,3,4,5,6,7	7
2.	Depersonalisasi	1,2,3,4,5,6,	6
3.	Kurangnya Aktualisasi Diri	1,2,3,4,5,6,7,8	8
Total Item			21

pendidikan (MBI-Educator Survey (MBI-ES)).

Tabel 2.2.8. Blue Print Kuesioner MBI HSS

Hasil uji validitas dan reabilitas instrumen MBI-HSS di beberapa negara telah menunjukkan bahwa instrumen MBI-HSS layak digunakan untuk mengukur burnout pada perawat. MBI berisi 21 item yang didistribusikan ke dalam tiga dimensi sebagai berikut :

Setiap dimensi burnout diukur dengan skala Likert sebanyak 5 poin mulai dari 1 = Tidak pernah, 2 = Kadang kadang, 3 = Jarang, 4 = Sering dan 5 = Selalu.

Interpretasi skor :

Kategori Burnout

Tinggi = 70 – 105

Sedang = 35 – 69

Rendah= 21 -34

2.2.Motivasi kerja

2.2.1 Definisi 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. 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 tujuann tertentu (Siregar, 2020).

Jadi motivasi dapat didefinisi bahwa kita dapat mengetahui bahwa adanya kebutuhan menyebabkan motivasi yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Sumber energi, baik dari dalam maupun dari luar, yang menimbulkan motivasi atau dorongan untuk mencapai tujuan dan dalam format, arah intensitas, dan waktu tertentu.

2.2.2 Tujuan motivasi kerja

Menurut Warnanti & Pranata (2020) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahakan kestabilan karyawan perusahaan

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.3. Asas-asas motivasi

1. Asas mengikutsertakan

Jika karyawan memiliki kesempatan untuk menyumbangkan ide dan saran mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil – hasil dan akan merasa lebih bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Oleh karena itu, semangat kerja dapat ditingkatkan.

2. Asas komunikasi

Jika karyawan diberitahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil. Pada dasarnya, semakin banyak orang tahu tentang sesuatu topik, semakin besar minat dan perhatian mereka padanya. Jika seseorang pemimpin secara nyata berusaha memberikan informasi kepada karyawan, seperti dengan mengatakan, “Saya rasa saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi,” karyawan akan merasa dihargai dan akan lebih bersemangat untuk bekerja.

3. Asas pengakuan

Jika karyawan diberi pengakuan atas kontribusinya untuk mencapai hasil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapainya, jika bawahan terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan atas upaya mereka akan bekerja keras dan rajin. Jika kita memberikan pujian kepada seseorang yang berhak atasnya, hal itu menunjukkan bahwa kita menganggapnya sebagai anggota tim yang penting dan patut dihargai, pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas, jika dilakukan didepan umum, itu akan menghasilkan keuntungan dua kali lipat.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Jika atasan diberi wewenang untuk membuat keputusan yang mempengaruhi hasil, motivasi mereka untuk mencapai hasil akan meningkat, jika seorang atasan mengatakan kepada bawahannya, "Ini suatu pekerjaan, saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya," itu menunjukkan dengan jelas bahwa mereka adalah bawahan yang ahli dan penting. Pemimpin yang cakap menghindari pengawasan yang teliti atau mendalam dan memberikan banyak wewenang, pola delegasi diterapkan dari puncak organisasi hingga tingkat bawah. Kondisi di tingkat puncak organisasi cenderung merebak dengan cepat ke tingkat bawahan, memberikan wewenang kepada bawahan untuk membuat keputusan sendiri berarti melengkapinya dengan kepentingan atas hasil yang mereka capai, tidak ada cara yang lebih kuat untuk mendorong karyawan bertanggung jawab.

5. Asas perhatian timbal balik

Para bawahan biasanya akan dapat di motivasi untuk mencapai hasil -hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil - hasil yang mereka inginkan. Asas ini menyatakan bahwa kita akan banyak memperoleh sedikit motivasi bila selalu ditekankan betapa pentingnya bagi orang - orang lain untuk mecapai tujuan kita, tujuan dari suatu bagian atau seluruh perusahaan, betapapun pentingnya tujuan ini biasanya tidak secara mendalam mempegaruhi mereka, bila kita ingin supaya bawahan menaruh minat terhadap tujuan kita maka kita harus memperkembangkan suatu perhatian yang kuat dan ikhlas terhadap apa yang hendak mereka capai. Semakin banyak atasan mengetahui kepribadian bawahan semakin banyak tujuan perusahaan apat dihubungkan dengan prestas pribadinya, semakin besar dan langsung pula perhatian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Bertindak berdasarkan asas ini memang sulit, karena memerlukan kerendahan hati, hanya jika pemimpin belajar menjauhkan kepentingan diri sendiri, maka dapatlah diperoleh suatu perhatian yang nyata dan vital untuk apa yang hendak dicapai oleh orang lain.

Dengan demikian lambat laun, kita mengetahui bahwa semakin kita dapat membantu bawahan mencapai tujuan, makin besar sumbang hasilnya untuk mencapai hasil yang kita inginka.

2.2.4. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatf (Febriani, 2021).

a) Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.

b) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.5. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intrinsik dan ekstrinsik (Hendrawati, 2019) yaitu:

1. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang layak
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki mobil dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status social yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun hanya bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal - hal:

- 1) Adanya penghargaan
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat kerja di hargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginana berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor ekstrinsik itu:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan kerja

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua dalam satu perusahaan saja.

e. ★ Status dan tanggung jawab

Status akan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya aman di percaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik, semua peraturan

yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan. Faktor atau kunci motivasi kerja karyawan yang meliputi:

- 1) Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan
- 2) Motivasi karyawan melalui apresiasi
- 3) Motivasi karyawan melalui pengakuan
- 4) Motivasi karyawan melalui inspirasi
- 5) Motivasi karyawan melalui kompensasi

2.2.6. Teori motivasi

Adapun teori motivasi yang dikemukakan yakni sebagai berikut:

1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham H. Maslow. (1943-1970)

Seseorang mau bekerja karena adanya dorongan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan ini berjenjang atau bertingkat apabila satu kebutuhan yang mendasar terpenuhi maka akan meningkat pula kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya. Kebutuhan ini dibagi setiap orang tidak sama dan perbedaannya sangat jauh, dengan keadaan tersebut maka akan menimbulkan persepsi kerja dalam bekerja. Masalah dalam teori kebutuhan dasar manusia di bagi menjadi lima jenjang sebagai berikut:

a. Kebutuhan dasar (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan paling

dasar seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja (*Security Needs*)

Kebutuhan untuk rasa aman yaitu, kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan social (*Social Needs*)

Kebutuhan social yaitu, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan penghargaan (*Eesteem Needs*) / harga diri

Kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain

e. Kebutuhan Aktualisasi (*Actulisation Needs*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide- ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Motivasi Herzeberg (1966)

Frederich Herzberg mengemukakan suatu rangkaian kondisi yang pertama yaitu faktor motivator dan rangkaian kondisi yang kedua yaitu faktor *hygiene* dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaannya. Faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan

mendorong orang 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 Herzeberg antara lain:

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

2.2.7. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi sebagai berikut yaitu:

1. Pengakuan/penghargaan
2. Prestasi
3. Tanggung jawab
4. Promosi/ kenaikan pangkat
5. Hubungan antar pribadi
6. Gaji
7. Supervisi
8. Kondisi kerja

2.2.8. Cara meningkatkan motivasi kerja

Manajer yang efektif harus mengetahui apa yang memotivasi seseorang untuk melakukan dan bagaimana memenuhi kebutuhan karyawan, Hammer berpendapat bahwa “ untuk memenuhi bagaimana memotivasi bawahan manajer perlu untuk mengetahui apa yang dapat meningkatkan perilaku mereka. karena motivasi memberikan arah dan intensitas terhadap perilaku manusia, orang akan sangat termotivasi ketika mereka percaya bahwa:

1. Perilaku mereka akan memberikan imbalan tertentu
2. Imbalan tersebut bermanfaat dan bernilai
3. “Mereka dapat melakukannya pada level yang akan menghasilkan pencapaian imbalan tersebut”

2.2.9. Pengukuran motivasi kerja

Pengukuran memotivasi kerja yaitu dengan kuisisioner yang di adaptasi dari teori *Frederick Herzeberg* kuisisioner ini terdapat pertanyaan yaitu pernyataan favorable berjumlah 16 pernyataan. Kuisisioner motivasi kerja terdiri dari 16 butir pernyataan (Rumangkit, 2019) meliputi;

Faktor intrinsik (motivator)

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan atau kinerja)
2. *Recognition* (pengakuan atau penghargaan)
3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilitas* (tanggung jawab)
5. *Advancement* (pengembangan)

Faktor ekstrinsik (*hygiene*):

1. *Company policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
2. *Technical supervisison* (Pengawasan teknis)
3. *Interpersonal supervision* (pengawasan antar pribadi)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Wages* (gaji atau upah)

Cara penilaian motivasi kerja adalah dengan memberikan nilai dengan kategori:

Pernyataan favorable

- a. Sangat setuju = 4
- b. Setuju = 3
- c. Tidak setuju = 2
- d. Sangat tidak setuju = 1

Nilia maksimal 72 dengan 3 kategori maka reponden mendapatkan skor:

- 16- 21 : Kurang
 22- 43 : Cukup
 44- 64 : Baik

2.3. Instalasi gawat darurat (IGD)

2.3.1. Definisi instalasi gawat darurat (IGD)

Instalasi gawat darurat adalah salah satu belahan di rumah sakit yang membagikan jasa kesehatan pada warga dengan cara sempurna. Instalasi gawat darurat (IGD) merupakan gapura penting masuknya pengidap gawat

darurat dirumah sakit. Tidak hanya itu IGD ialah area pemeliharaan yang istimewa dimana regu kesehatan , penderita serta keluarga dihadapkan dengan peristiwa yang tidak tersangka tiap waktunya kepada situasi penderita (Listyani & Oktamianti, 2023). Instalasi gawat darurat rumah sakit mengggang adil . Aktivitas daya kesehatan yang ada di pada bagian instalasi gawat darurat antara lain ; penangkalan , kesiapsiagaan , reaksi , penyembuhan , serta reka ulang ataupun rehabilitasi (Listyani & Oktamianti, 2023).

Pelayanan kegawat daruratan merupakan tindakan medis yang dibutuhkan oleh pasien gawat darurat dalam waktu segera untuk menyelamatkan pencegahan kecacatan dari nyawa. Secara garis besar kegiatan IGD rumah sakit dan menjadi tanggung jawab IGD secara umum terdiri dari:

1. Menyelenggarakan pelayanan kegawatdaruratan yang bertujuan menangani kondisi akut atau menyelamatkan nyawa dan kecacatan pasien.
2. Menerima pasien rujukan yang memerlukan penanganan lanjutan/definitif dari fasilitas pelayanan kesehatan lainnya.
3. Merujuk kasus-kasus gawat darurat, apabila rumah sakit tersebut tidak mampu melakukan layanan lanjutan. IGD rumah sakit harus dikelola dan diintegrasikan dengan instalasi/unit lainnya di dalam rumah sakit. Kriteria umum IGD rumah sakit, di antaranya:
 - a. Dokter/dokter gigi sebagai kepala IGD rumah sakit disesuaikan dengan kategori penanganan.

- b. Dokter/dokter gigi penanggung jawab pelayanan kegawatdaruratan ditetapkan oleh kepala/direktur rumah sakit.
- c. Perawat sebagai penanggung jawab pelayanan keperawatan kegawatdaruratan.
- d. Semua dokter, dokter gigi, tenaga kesehatan lain, dan tenaga nonkesehatan mampu melakukan teknik pertolongan hidup dasar (*Basic Life Support*).
- e. Memiliki program penanggulangan pasien massal, bencana (*disaster plan*) terhadap kejadian di dalam rumah sakit maupun di luar rumah sakit.
- f. Jumlah dan jenis serta kualifikasi tenaga di IGD rumah sakit sesuai dengan kebutuhan pelayanan

2.3.2. Tujuan instalasi gawat darurat (IGD)

Tujuan IGD sebagai berikut :

1. Mencegah kematian dan kecacatan pada penderita gawat darurat.
2. Menerima rujukan pasien atau mengirim pasien.
3. Melakukan penanggulangan korban musibah masal dan bencana yang terjadi dalam maupun diluar rumah sakit .Suatu IGD harus mampu memberikan pelayanan dengan kualitas tinggi pada masyarakat dengan problem medis akut.

2.3.3. Pelayanan instalasi gawat darurat (IGD)

Rumah sakit wajib melaksanakan pelayanan kegawatdaruratan seperti, triase yaitu proses memilah pasien, survei primer yaitu mengkaji

keadaan dan intervensi segera mungkin, survei sekunder yaitu pemeriksaan fisik dan anamnesa, tatalaksana definitif yaitu pemberian tindakan terakhir untuk menyelesaikan permasalahan pasien dan rujukan yaitu proses pemindahan pasien ke fasilitas pelayanan lain.

2.4. Keaslian

No	JUDUL JURNAL	TAHUN	METODE	HASIL	KESIMPULAN
1.	Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat	Jurnal Penelitian Perawat Profesional, Volume 6 No 2, April 2024	Metode penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian analitik cross sectional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner MBI (Maslach Burnout Inventory) dan kuesioner motivasi kerja yang sudah di uji menggunakan uji chi-square.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan dengan motivasi kerja perawat menunjukkan nilai $0,026 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan burnout motivasi kerja perawat di RSUD Panti Nugroho Purbalingga. Hasil penelitian ini menjelaskan sesuai hasil kuesioner responden. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan burnout dengan motivasi kerja itu berpengaruh sehingga menghasilkan burnout berat dengan motivasi kerja kurang baik pada perawat.	Hal ini sejalan dengan penelitian (Wirati dalam Fuad, 2022) hubungan antara motivasi kerja dan burnout sebagian besar responden yang diwawancarai menyatakan bahwa perawat mengalami burnout yang disebabkan kelelahan emosional, personalisasi rendah dan harga diri karena peningkatan kelelahan pribadi dapat mempengaruhi layanan perawatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Riyanto, 2020) bahwa sebagian perawat yang mengalami burnout merasakan kelelahan fisik yang amat sangat di akhir kerja yang menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan.

2.	<p>Hubungan <i>burnout</i> dengan motivasi kerja perawat pelaksana</p>	<p>Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 3 No 1, Mei 2020/ page 8-14</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Rancangan pada penelitian ini adalah korelasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah non probability sampling dengan jenis total sampling. Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah kuesioner MBI (Maslach Burnout Inventory) dengan jumlah pertanyaan favourable sebanyak 23 item, dalam bentuk skala model likert</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara burnout perawat dengan motivasi kerja perawat, sehingga perlu diperhatikan keluhan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Timbulnya keluhan tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi dari perawat dalam bekerja, semakin meningkatnya tingkat burnout yang dialami oleh perawat, maka akan menurunkan motivasi kerja perawat sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Pada penelitian ini peneliti beropini bahwa, ada faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat</p>	<p>Burnout memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Semakin tinggi burnout maka semakin rendah motivasi kerja perawat pelaksana.</p>
3.	<p>Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan</p>	<p>Insan vol. 13 No. 02, Agustus 2011</p>	<p>Jenis penelitian adalah penelitian korelasional.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu, hubungan yang negatif</p>	<p>Kesimpulan Motivas kerja perawat memberikan kontribusi terhadap kecenderungan mengalami burnout pada</p>

	kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua		antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua, gejala kecenderungan burnout seperti yang dengan = - 0,526.	perawat di RSUD Serui-Papua sebesar 27,7%. Dengan demikian, terdapat sekitar 72,3% faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui
4.	Hubungan antara tuntutan kerja dan burnout dengan motivasi kerja sebagai moderator pada karyawan kalangan generasi Z di DKI Jakarta	Journal on Education Volume 05, No. 02, Januari-Februari 2023,	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang tidak mempertingkan kedalaman data namun mempertingkan perekaman data sebanyak populasi yang ada dengan menggunakan pengolahan secara statistik (Masyhuri & Zainudin, 2011).	Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki peran sebanyak 10.1% terhadap tingkat burnout karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditemukan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan dan memiliki peran sebanyak 10.1% terhadap tingkat burnout karyawan.
5.	Hubungan antara kejenuhan kerja (burnout) dengan motivasi kerja pada perawat pelaksana	[MAHESA MALAHA YATI HEALTH STUDENT JOURNAL, P-ISSN: 2746-198X E-ISSN: 2746-3486 VOLUME	Desain penelitian deskriptif kuantitatif adalah apa yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan desain korelasional.	Hasil penelitian mengindikasikan adanya kecenderungan burnout pada perawat, terutama dalam dimensi kelelahan emosional. Meskipun masih pada tingkat cukup/negatif, perlu perhatian khusus terutama terkait aspek nyeri atau pegal setelah

		4 NOMOR 3 TAHUN 2024]		menyelesaikan pekerjaan.	
6.	Hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di Ciputra Hospital	HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings) Vol.01, No.2, Juni 2021	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional	Hasil uji statistik chi-square menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan burnout di ruang rawat inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang, hal ini dibuktikan dengan nilai $p\text{-value}$ $(0.003) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan motivasi kerja perawat dengan kecenderungan job burnout di ruang rawat inap Ciputra Hospital Citraraya Tangerang Banten.	Dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dengan kecenderungan mengalami burnout di Ciputra Hospital Citraraya Tangerang mempunyai hubungan yang saling berkaitan.
7.	Motivasi kerja dengan burnout pada perawat	Vol.3, No. 2, Bulan Desember, Hlm 73-83	Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah analitik korelasi dengan pendekatan waktu cross sectional.	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.	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.

8.	Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan Volume 3 Nomor 2, 2023	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan cross sectional.	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja mayoritas responden memiliki kelelahan kerja tinggi dan variabel motivasi kerja mayoritas responden mengalami motivasi rendah. Dengan kelelahan kerja tinggi mengakibatkan motivasi kerja perawat menurun sehingga perlu diperhatikan keluhan fisik serta psikologi yang dialami atau dirasakan oleh perawat pelaksana.	Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai p -value $(0,001) < \alpha (0,05)$.
9.	Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di RSUD ANANDA PURWOKERTO	Journal of Nursing and Health (JNH) Volume 7 Nomor 3 Tahun 2022 Halaman : 261-266	ETODE PENELITIAN Jenis penelitian yaitu kuantitatif, dengan metode deskripsi korelasi.	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	dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto dengan hasil p value sebesar 0,002 ($p < 0,05$).
10.	Motivasi kerja dengan burnout Pada Perawat di ruang rawat inap RSUD	Jurnal Ilmiah Keperawatan an Indonesia	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode Cross Sectional.	Hasil penelitian menunjukkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan burnout rendah sebanyak 28	disimpulkan H0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan burnout pada

Kabupaten Tangerang	Vol 3, No 1, 2020		responden (45,9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan burnout tinggi sebanyak 33 responden (54,1%).
11.	Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di RSU ANANDA PURWOKERTO	SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah Vol.1, No.3 November 2022	Jenis penelitian yaitu kuantitatif, dengan metode deskripsi korelasi. Pendekatan yang digunakan yaitu cross sectional, Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat burnout perawat berada pada tingkat ringan dengan tingkat kinerja perawat berada baik sebanyak 26 responden (43,3%). 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).
12.	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat	Jurnal Cakrawala Ilmiah Vol.2, No.4, Desember 2022	Penelitian ini merupakan studi literatur dan upaya pengumpulan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada burnout perawat. Sumber daya untuk tinjauan ini mencakup pencarian sistematis dari database terkomputerisasi hingga 15 jurnal Google Scholar. Hasil penelitian dianalisa kemudian diberikan deskripsi yang rinci dan jelas, menyoroti perbedaan hasil penelitian dari jurnal-jurnal yang dicari berdasarkan hasil penelitian kepustakaan Pada hasil analisis studi, didapatkan hasil bahwa semakin perawat mendapatkan motivasi kerja yang kuat, maka tingkat burnout semakin rendah. Maka motivasi kerja ada hubungannya dengan burnout.

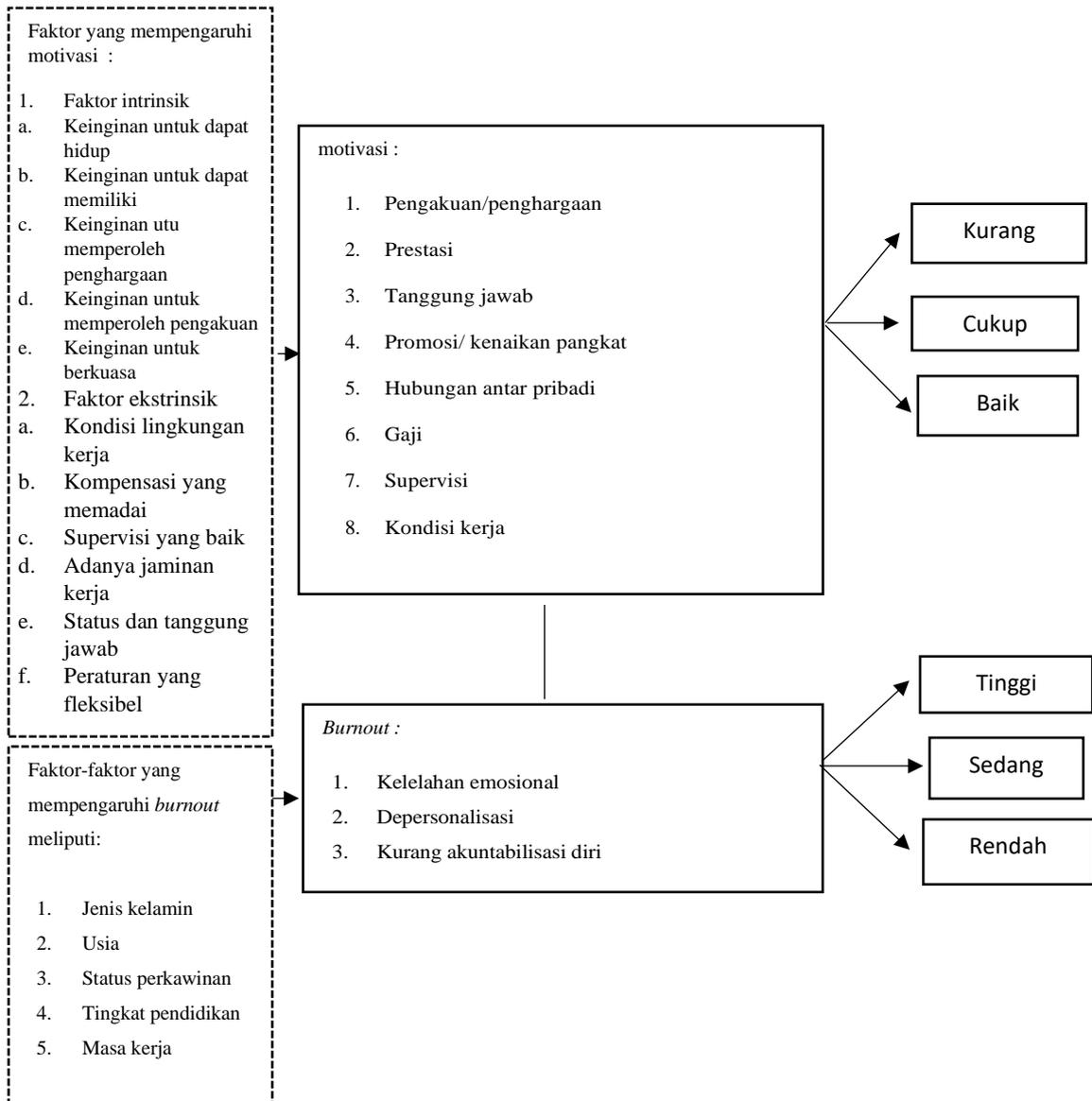
Tabel 2.4. Keaslian

BAB III

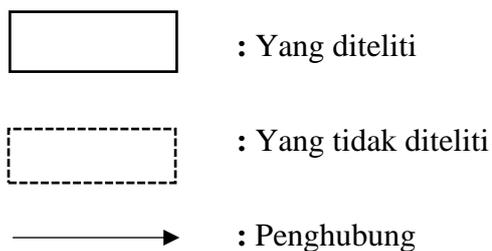
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HEPOTESIS

3.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual mencakup konsep-konsep kunci, variabel, hubungan, dan asumsi yang memandu penyelidikan akademis. Hal Ini mendefinisikan ruang lingkup penelitian, mengidentifikasi variabel yang relevan, menetapkan pertanyaan penelitian, dan memandu pemilihan metodologi dan teknik analisis data yang tepat (Syahputri dkk., 2023).



Keterangan



Gambar 3.1 Kerangka konseptual hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana.

3.1.8. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang dibuat berdasarkan pengetahuan dan pengamatan yang ada (Yam & Taufik, 2021).

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1 : Ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang

H0 : Tidak Ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis penelitian

Jenis penelitiannya yang dipakai peneliti yakni studi korelasional (hubungan) yakni sebuah metode yang dilakukan dengan tujuan membuat kajian hubungan dari variabel. Peneliti bisa menjelaskan, mencari sebuah hubungan, menguji, memperkirakan, atas dasar teori yang tersedia.

4.2. Rancangan penelitian

Desain penelitian merupakan rencana atau blueprint yang peneliti ingin gunakan dalam melakukan penelitian. Desain penelitian juga disebut sebagai strategi mencapai tujuan penelitian yang berfungsi sebagai pedoman selama proses penelitian. Tujuan desain penelitian adalah untuk meluruskan pencarian tujuan penelitian dengan pertimbangan praktis dan batasan, penggambaran hubungan antara variabel secara jelas termasuk pengumpulan data dan analisa data. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menemukan data penemuan dengan prosedur statistik secara terukur atau menemukan pengetahuan menggunakan data berupa angka. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Dengan desain penelitian cross sectional, peneliti melakukan pengamatan terhadap permasalahan yang diangkat, mengambil satu data variabel independen dan variabel dependen dalam sekali waktu atau bersamaan. Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi dan *Burnout* (Handayani, 2020).

4.3. Waktu dan tempat penelitian

4.3.1. Waktu penelitian

Waktu penelitiannya ini diselenggarakan saat penyusunan proposal bulan september hingga uji hasil pada bulan januari 2025.

4.3.2. Tempat penelitian

Penelitiannya ini hendak diselenggarakan di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang tahun 2024.

4.4. Populasi, Sampel, Sampling

4.4.1. Populasi

Sebuah kesatuan subyek ataupun individu di waktu dan wilayah dengan kualitas tertentu yang bisa diteliti/diamati dinamakan populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh perawat di ruang IGD RSUD Jombang sebanyak 39 perawat.

4.4.2. Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Besar sampel.

N = Besar populasi.

$N(e)^2$ = Derajat kesalahan.

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n)

untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

39

$$n = \frac{39}{1 + 39 \times 0,05^2}$$

39

$$n = \frac{39}{1 + 39 \times 0,0025^2}$$

39

$$n = \frac{39}{1 + 0,0975}$$

39

$$n = \frac{39}{1,0975}$$

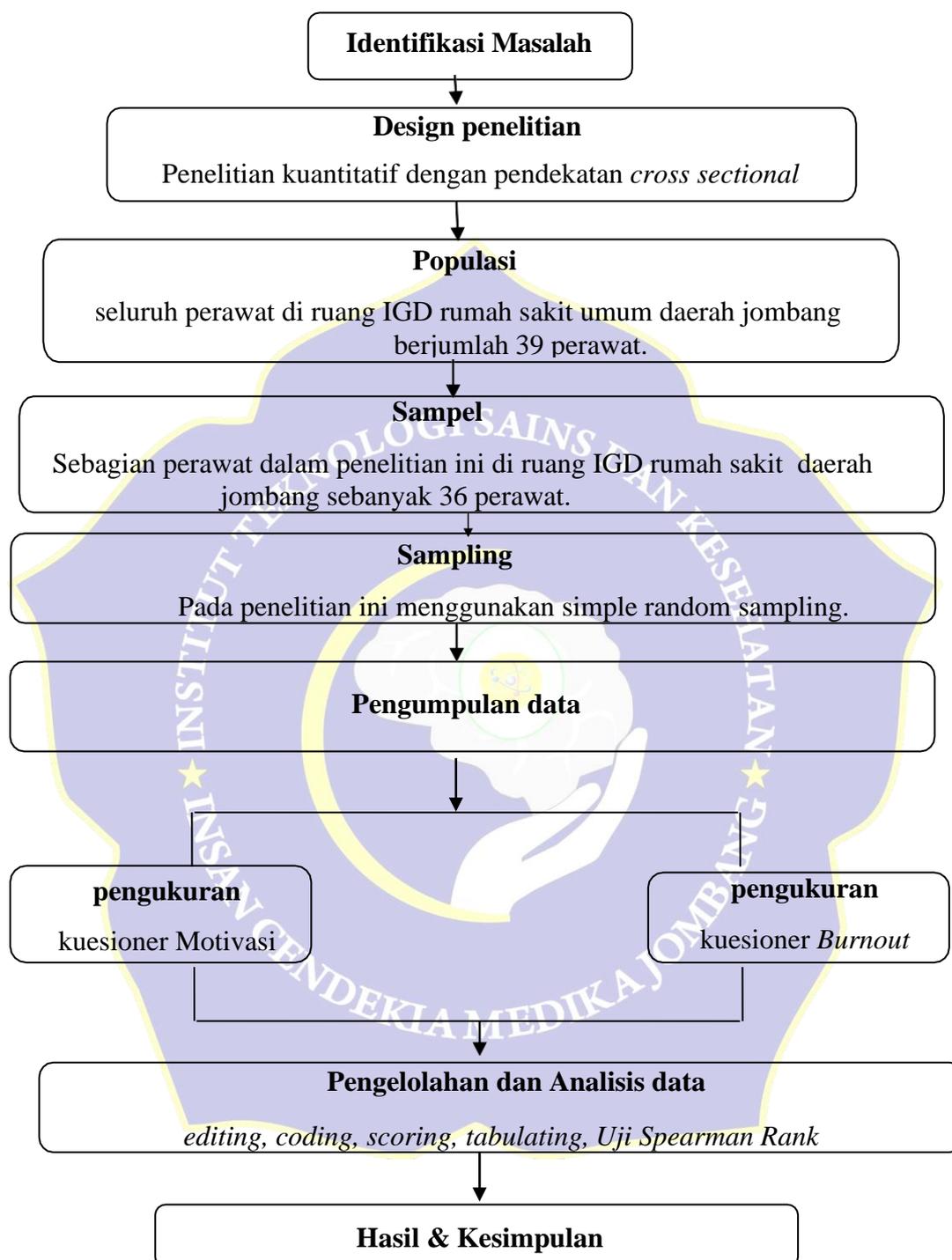
35,5

n = 35,5 → 36 responden.

4.4.3. Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi atau merupakan sub bagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu hingga dianggap dapat mewakili populasinya. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik dengan simple random sampling.

4.5. Kerangka kerja



Gambar 4.5 Kerangka Kerja Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana Di RSUD Jombang.

4.6. Identifikasi Variabel

- 1 Variabel *independen* adalah variabel yang menyebabkan timbulnya variabel terikat. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja perawat.
- 2 Variabel *dependent* merupakan variabel dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *burnout*.

4.7. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan. Penelitian ini terdiri atas satu variabel dependen yaitu motivasi dan tiga variabel independen.

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat Ukur	Skala	Kriteria/Skor
Variabel <i>independent</i> : Motivasi	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.	1. Pengakuan/pe nghargaan 2. Prestasi 3. Tanggung jawab 4. Promosi/kenaik an pangkat 5. Hubungan antar pribadi 6. Gaji 7. Supervisi 8. Kondisi kerja	Kuesioner dengan 16 item pertanyaan menggunak an Skala Likert Option	Ordinal	Kurang = 16-21 Cukup = 22 -43 Baik = 44 - 64 (Rumangkit, 2019)
Variabel <i>dependent</i> : <i>Burnout</i>	<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 .	1. Kelelahan emosional 2. Depersonalisasi 3. Kurang aktualisasi diri	Kuisisioner dengan 21 menggunak an Skala Likert	Ordinal	Tinggi = 70 – 105 Sedang = 35 – 69 Rendah= 21 -34 Interpretasi Skor MBI

Tabel 4.7. Definisi Operasional

4.8. Pengumpulan dan analisa data

4.8.1. Alat yang digunakan

1. *Burnout*
 - a. Lembar observasi
2. Motivasi
 - a. Lembar observasi

4.8.2. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk setiap variabel. Kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun sistematis. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. Kuesioner A ; untuk mengetahui *burnout* perawat diruang IGD rumah sakit umum daerah jombang dengan 21 item pertanyaan dengan skala likert.
2. Kuesioner B ; untuk mengetahui motivasi kerja perawat diruang IGD rumah sakit umum daerah jombang dengan item pertanyaan dengan skala likert.

Pada dua tipe kuesioner diatas mempunyai berbagai perbedaan pada setiap skala ukurnya. Pada kuesioner burnout sendiri menggunakan skala rating dengan pilihan sebagai berikut :

- a. Pada kuesioner *burnout* sendiri menggunakan skala likert dengan pilihan sebagai berikut :

No	Kategori	No pertanyaan	Total
1.	Kelelahan Emosional	1,2,3,4,6,7	7
2.	Depersonalisasi	1,2,3,4,6	6
3.	Kurangnya Aktualisasi Diri	1,2,3,4,6,7,8	8
Total Item			21

Tabel 4.8.2. Kisi-kisi kuesioner *burnout*

- b. Pada kuesioner motivasi sendiri menggunakan skala likert dengan pilihan sebagai berikut

No	Kategori	no pertanyaan	Total
1.	pengakuan /penghargaan	1,2	2
2.	Prestasi	3,4	2
3.	Tanggung jawab	5,6	2
4.	Promosi /kenaikan pangkat	7,8	2
5.	Hubungan antar pribadi	9,10	2
6.	Gaji	11,12	2
7.	Supervisi	13,14	2
8.	Kondisi kerja	15,16	2
Total Item			16

Tabel 4.8.2. Kisi-kisi kuesioner *burnout*

4.8.3. Prosedur penelitian

Di bawah ini adalah prosedur penelitian yang harus diselesaikan sebelum menerapkan penelitian untuk menghasilkan hasil penelitian di bidang ini:

1. Mengirim surat pengantar kepada dosen pembimbing 1 dan 2 serta menjalankan bimbingan.
2. Kirim surat pengantar ke dosen pembimbing 1 maupun 2 dan ikuti rekomendasi beliau. Kekhawatiran tentang izin (pengenalan) data survey pendahuluan/penelitian pendahuluan ITKes ICMe kampus Jombang atas

nama sakortdiklat RSUD Jombang.

3. Tentukan tujuan dan sasaran penelitian responden yang dituju. Jika responden
4. Peneliti melakukan pemeriksaan burnout sebelum pelaksanaan pemberian motivasi .
5. Peneliti memberikan contoh pelaksanaan pemberian motivasi kepada responden.
6. Setelah pelaksanaan selesai dalam waktu satu minggu, peneliti meneruskan data untuk analisis data.

4.8.4. Pengelolaan data

Setelah semua data dari kuesioner terkumpul, maka selanjutnya dilakukan langkah pengolahan data dengan proses *editing, coding, scoring, dan tabulating*.

1. *Editing*

proses editing meliputi kuisoner yang dibagikan untuk mulai penelitian yaitu tanggal 28-11- 2024 dengan melakukan pengecekan pada setiap kuisoner maupun item pertanyaan. berdasarkan pengecekan yang dilakukan peneliti jumlah kuisoner yang diberikan kepada setiap ruangan kembali sesuai dengan jumlah yang diberikan kemudian dilakukan pengecekan pada tiap item pertanyaan yang didapatkan semua item berisi tidak adanya kekosongan kemudian data yang sudah ada didapat dimasukkan kedalam excel dan dilakukan beberapa uji,

hasilnya data yang diperoleh peneliti selama penelitian dilaksanakan tidak terdapat data *missing*.

2. Coding

Coding yaitu usaha memberi kode-kode tertentu pada jawaban responden. Apabila yang digunakan adalah analisis kuantitatif, kode yang diberikan adalah angka. Jika angka itu berlaku sebagai skala pengukuran, angka itu disebut skor.

Data umum

Burnout :

Tinggi = 70 – 105 diberi kode 1

Sedang = 35 – 69 diberi kode 2

Rendah = 21- 34 diberi kode 3

Motivasi :

Kurang = 16 -21 diberi kode 1

Cukup = 22 -43 diberi kode 2

Baik = 44 -64 diberi kode 3

Karakteristik Responden

1) Usia

Remaja akhir (usia 17 – 25 tahun) diberi kode 1

Dewasa awal (usia 26 – 35 tahun) diberi kode 2

Dewasa akhir (usia 36 – 45 tahun) diberi kode 3

Lansia awal (usia 46 – 55 tahun) diberi kode 4

2) Jenis Kelamin

Laki laki diberi kode 1

Perempuan diberi kode 2

3) Status Perkawinan

Kawin diberi kode 1

Tidak kawin diberi kode 2

4) Tingkat Pendidikan

D3 Keperawatan diberi kode 1

S1 Keperawatan dan Ners diberi kode 2

5) Masa Kerja Masa

kerja baru (≤ 5 tahun) diberi kode 1

Masa kerja lama (> 5 tahun) diberi kode 2.

Data khusus

1) Kedekatan dengan Keluarga

Dekat dengan Keluarga = 1

Kurang Dekat dengan Keluarga = 2

Tidak Dekat dengan Keluarga = 3

2) Sumber Pemberi Dukungan (*Support System*)

Keluarga = 1

Teman/ Sahabat = 2

Partner kerja = 3

Orang Lain = 4 (Sebutkan)

3) Orang Terdekat/Orang Terpercaya

Keluarga = 1

Teman/ Sahabat = 2

Partner kerja = 3

Orang Lain = 4 (Sebutkan)

3. *Scoring*

Scoring adalah melakukan penilaian untuk jawaban responden. Untuk mengukur variabel independent yaitu motivasi kerja dengan variabel dependent *burnout*, digunakan alat ukur kuesioner.

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu usaha untuk menyajikan data, terutama pengolahan data yang akan menjurus ke analisis kuantitatif. Biasanya pengolahan data seperti menggunakan tabel, baik tabel distribusi frekuensi maupun tabel silang. Pada tahapan ini data dimasukkan, disusun, dan menghitung data yang telah dikodekan ke dalam tabel.

5. *Cleaning*

Cleaning yaitu memastikan bahwa seluruh data yang telah dimasukkan ke dalam mesin pengolahan data sudah sesuai dengan yang sebenarnya. pengecekan ulang pada data yang telah diberi kode apakah sudah sesuai dengan data yang didapatkan dan kuisoner

4.8.5. Analisis data

Analisis data merupakan proses menganalisis data menggunakan statistik, dapat dilakukan secara manual ataupun menggunakan software (Rijali, 2019). Analisa data dilakukan dengan menggunakan bantuan computer dengan tahapan computer :

1. Analisis univariat

Analisis *univariat* adalah analisis yang dilakukan untuk menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Analisis *univariat* bertujuan menjelaskan analisis pada masing masing variabel secara deskriptif dari variabel independent untuk mengetahui hasil data motivasi kerja perawat menggunakan kuesioner dan variabel *dependent* untuk mengetahui *burnout* perawat pelaksana menggunakan kuesioner (Wiranti, 2018).

Analisis *univariat* dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Persentasi kategori

F : Frekuensi kategori

N : Jumlah responden

Hasil dari analisa univariat dapat dikategorikan sebagai berikut :

0% = Tidak seorangpun

1-25% = Sebagian kecil

26-49% = Hampir setengahnya

50% = Setengahnya

51-74% = Sebagian besar

75-99% = Hampir seluruhnya

100% = Seluruhnya

2. Analisis bivariat

Analisis terhadap dua variabel yang mencakup variabel tergantung dan variabel bebas dinamakan analisis bivariat (Wulansari, 2023). Skala ordinal dan ordinal penulis menggunakan uji statistik dengan *Uji spearman rank* yaitu suatu cara untuk mencari hubungan dari dua variabel dan guna meninjau kuatnya hubungan dan arah hubungan dari dua variabel dengan skala ordinal yang nantinya dianalisa dengan program komputerisasi. Jika nilai $p < \alpha = 0,05$, hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang. Sebaliknya, jika nilai $p > \alpha = 0,05$, hipotesis nol (H0) ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang.

4.9. Etika penelitian

1. *Informed consent*

Informed Consent berisi biodata responden, biasanya berupa umur, nama, jenis kelamin, pekerjaan, dan alamat responden. Peneliti memiliki informasi bahwa peneliti diberitahu sebelumnya tentang judul, penerapan untuk diterapkan, dan manfaat yang akan mereka terima setelah penerapan.

2. *Anonimity* (tanpa nama)

Peneliti tidak menuliskan nama responden pada lembar instrumen, tetapi hanya menuliskan kode pada lembar survei yang dibuat oleh peneliti.

3. *Confidentiality* (kerahasiaan)

Langkah-langkah kerahasiaan seperti informasi dan pertanyaan yang dikumpulkan diberikan kepada kelompok data tertentu dan dikomunikasikan sebagai hasil penelitian. Ini adalah jaminan sopan oleh peneliti.

4. *Ethical Clearance* (Kelayakan etik)

Penelitian akan di uji oleh komisi etik keperawatan, jika layak maka penelitian ini dilanjutkan.

4.10 Keterbatasan

Keterbatasan peneliti saat melaksanakan penelitian adalah adanya keterlambatan surat etik turun di RSUD Jombang, oleh karena itu memperlambat peneliti melaksanakan penelitian .Namun masalah tersebut bisa di atasi dengan tepat dan cepat .



BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil penelitian.

5.1.1 Gambaran umum lokasi

RSUD Jombang (Rumah Sakit Umum Daerah Jombang) terletak di Kabupaten Jombang ,Jawa Timur, yang merupakan salah satu rumah sakit pemerintah yang menyediakan berbagai layanan kesehatan untuk masyarakat setempat maupun daerah sekitar. Lokasi RSUD Jombang berada di pusat kota Jombang, yang memudahkan akses bagi pasien dari berbagai wilayah, baik yang datang dari dalam kabupaten maupun dari kabupaten-kabupaten tetangga. RSUD Jombang sebagai rumah sakit daerah yang memiliki ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan fasilitas kesehatan yang dirancang untuk memberikan pelayanan medis darurat kepada pasien dengan kondisi kritis atau memerlukan penanganan segera. Tenaga medis yang bertugas terdiri dari dokter spesialis, dokter umum, perawat terlatih, dan tenaga kesehatan lain yang siap memberikan pelayanan selama 24 jam. Dengan sistem penanganan yang terintegrasi.

5.1.2 Data umum

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	17-25 Tahun	8	26.3 %
2.	26-35 Tahun	15	39.5%
3.	36-45 Tahun	13	34.2%
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia hampir setengah responden berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (39,5 %).

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	9	28.9
2.	Perempuan	27	71.1
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (71,1 %).

3. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kawin	14	42.1
2.	Belum kawin	22	57.9
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status perkawinan sebagian besar responden berjenis berstatus belum kawin sebanyak 22 orang (57,9 %).

4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	D3 Keperawatan	8	26.3
2.	S1 Keperawatan/Ners	28	73.7
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan/Ners sebanyak 28 orang (73,7 %).

5. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	8	26.3
2.	> 5 Tahun	28	73.7
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja sebagian besar responden bekerja selama > 5 tahun sebanyak 28 orang (73,7 %).

6. Karakteristik responden berdasarkan Sumber pemberi dukungan

Tabel 5.6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan sumber pemberi dukungan perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Sumber Pemberi Dukungan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Keluarga	20	52.6
2.	Teman/Sahabat	3	7.9
3.	Partner	9	28.9
4.	Orang Lain	4	10.5
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Sumber pemberi dukungan sebagian besar sumber pemberi dukungan responden adalah keluarga sebanyak 20 orang (52,6 %).

7. Karakteristik responden berdasarkan orang terdekat

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi responden berdasarkan orang terdekat perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Orang Terdekat	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Keluarga	19	50.0
2.	Teman/Sahabat	3	7.9
3.	Partner	11	34.2
4.	Orang Lain	3	7.9
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan orang terdekat responden setengahnya adalah keluarga sebanyak 19 orang (50,0 %).

5.1.2 Data Khusus

1. Karakteristik responden berdasarkan kategori motivasi kerja

Table 5.8 Distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang	5	13.2
2.	Cukup	24	63.2
3.	Baik	7	18.4
Jumlah		36	100 %

Sumber : data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan kategori motivasi kerja sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup berjumlah sebanyak 24 orang (63,2 %).

2. Karakteristik responden berdasarkan kategori *Burnout*

Tabel 5.9 Distribusi frekuensi responden berdasarkan *burnout* perawat di ruang IGD RSUD Jombang pada Bulan Januari 2025.

No	<i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tinggi	5	13.2
2.	Sedang	25	65.8
3.	Rendah	6	15.8
Jumlah		47	100 %

Sumber : data primer di olah, 2025

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan kategori *Burnout* sebagian besar responden memiliki *burnout* dalam kategori sedang yang berjumlah sebanyak 25 orang (65,8 %).

3. Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang

Tabel 5. 10 Tabulasi silang Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang

Motiviasi Kerja	<i>Burnout</i>						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	f	%	F	%	f	%	F	%
Kurang	5	13,2 %	0	0 %	0	0%	5	13,2%
Cukup	0	0%	23	19,1%	1	2,15%	24	21,25%
Baik	0	0 %	2	2,15 %	5	13,2%	7	15,35%
Total	5	12,85%	25	70,15 %	6	4.3 %	36	100%

Uji Spearman rank nilai p-value = 0,000 $\alpha < 0,05$

Berdasarkan tabel 5.10 hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup dan *burnout* sedang sebanyak 23 responden (48,9 %). Hasil uji statistik *Spearman rank* didapatkan nilai probabilitas 0,000 atau $\alpha < 0,05$ maka H1 diterima yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Motivasi kerja

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup berjumlah sebanyak 24 orang (63,2 %). Berdasarkan parameter motivasi kerja paling dominan atau paling berpengaruh adalah parameter kondisi kerja dengan rata-rata jawaban responden 3.4. Menurut peneliti, motivasi kerja dikategorikan cukup karena kondisi kerja pada perawat terhadap kondisi lingkungan pada saat kerja yang kurang nyaman dan aman dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat sehingga, perawat merasa tidak nyaman. Perawat memiliki tanggung jawab besar yang menuntut ketekunan, empati, dan dedikasi. Namun, motivasi mereka tidak selalu optimal karena sering kali dipengaruhi oleh keterbatasan, seperti beban kerja yang tinggi, apresiasi yang dirasa kurang, dan fasilitas kerja yang belum memadai.

Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier turut menjadi pendorong motivasi, meskipun belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan yang dihadapi. Dengan kondisi ini, motivasi kerja perawat cenderung berada di tingkat yang cukup, mencerminkan kemampuan mereka untuk tetap memberikan pelayanan meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan (Saptopitoyo, S.2024).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang pertama yaitu sumber pemberi dukungan. Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa sebagian besar sumber pemberi dukungan responden adalah keluarga sebanyak 20 orang (52,6 %). Menurut peneliti, Perawat yang mendapatkan dukungan dari keluarga cenderung memiliki motivasi kerja yang tergolong cukup karena peran keluarga sebagai salah

satu sumber penguat emosional dan psikologis. Dukungan keluarga, baik dalam bentuk dorongan moral, pengertian terhadap beban kerja, maupun bantuan dalam mengelola tanggung jawab domestik, memberikan rasa stabilitas yang penting bagi perawat. Hal ini membantu mereka menghadapi tuntutan pekerjaan yang sering kali berat, seperti jadwal kerja yang padat, tanggung jawab besar, dan tekanan emosional.

Dukungan keluarga memberikan dampak positif, motivasi kerja mereka tetap dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Dukungan keluarga mampu menjaga keseimbangan dan semangat, tetapi tantangan profesional yang dihadapi membuat motivasi mereka cenderung berada pada tingkat cukup, mencerminkan kemampuan untuk tetap bekerja dengan baik meskipun dihadapkan pada berbagai tekanan (Hasibuan, 2024).

5.2.2 *Burnout*

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *burnout* dalam kategori sedang yang berjumlah sebanyak 25 orang (65,8 %). Menurut peneliti, perawat sering mengalami *burnout* yang tergolong sedang karena beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan tekanan tanggung jawab yang terus-menerus. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, perawat dihadapkan pada situasi yang membutuhkan perhatian fisik, mental, dan emosional secara intensif, seperti menangani pasien dengan kondisi serius, bekerja dalam jadwal yang tidak teratur, dan memenuhi ekspektasi tinggi dari pasien maupun keluarga pasien.

Kurangnya dukungan, baik dari sistem kerja seperti manajemen rumah sakit maupun dari lingkungan sosial, sering kali memperburuk kondisi ini. Meskipun perawat memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan tetap profesional dalam bekerja, tekanan yang berkepanjangan dapat menyebabkan tingkat burnout yang cukup signifikan. *Burnout* ini biasanya ditandai dengan kelelahan fisik, penurunan empati terhadap pasien, dan rasa tidak puas terhadap hasil kerja, yang semuanya memengaruhi kesejahteraan pribadi dan kualitas pelayanan (Nurhidayad, 2021).

Faktor yang mempengaruhi *burnout* yang pertama yaitu usia. Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa hampir setengah responden berpendidikan berusia 26-35 tahun sebanyak 15 orang (39,5 %). Menurut peneliti, Pada usia ini, mereka biasanya telah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan, seperti menangani pasien secara mandiri atau mengemban tugas administratif, sementara pengalaman kerja yang dimiliki belum sepenuhnya membantu mengatasi tekanan yang kompleks. Selain itu, usia ini juga sering diwarnai dengan upaya untuk mencapai stabilitas hidup, seperti membangun karier, merencanakan masa depan, atau mengelola kehidupan keluarga, yang dapat menambah beban mental.

Beban kerja yang berat, jadwal yang tidak menentu, dan ekspektasi tinggi dari lingkungan kerja sering kali tidak diimbangi dengan dukungan emosional atau penghargaan yang memadai. Akibatnya, mereka rentan mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental, meskipun masih mampu bertahan untuk menjalankan tugas dengan baik. Kondisi ini menjadikan tingkat burnout mereka berada pada kategori sedang, mencerminkan tekanan yang signifikan tetapi masih dapat diatasi dengan dukungan yang tepat (Winarni, 2023).

Faktor yang mempengaruhi *burnout* kedua yaitu jenis kelamin. Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (71,1 %). Menurut Peneliti, secara psikologis, perawat sering menghadapi tekanan emosional yang tinggi dalam memberikan perawatan kepada pasien, terutama dalam situasi darurat atau kritis. Beban ini dapat meningkat karena norma sosial yang menempatkan perempuan sebagai individu yang diharapkan lebih empatik dan peduli, sehingga mereka merasa harus memberikan perhatian ekstra, bahkan di luar batas kemampuan mereka.

Peran ganda sebagai pekerja profesional dan pengelola tanggung jawab rumah tangga sering kali membebani perawat perempuan, menyebabkan kurangnya waktu untuk istirahat dan pemulihan. Dalam beberapa kasus, lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti kekurangan staf, jam kerja yang panjang, dan kurangnya dukungan dari kolega atau manajemen, semakin memperparah kondisi ini. Faktor-faktor ini bersinergi, membuat perawat perempuan lebih rentan terhadap kelelahan emosional, depersonalisasi, dan menurunnya kepuasan kerja, yang merupakan ciri utama dari *burnout*.

Faktor yang mempengaruhi pola makan ketiga yaitu status perkawinan. Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis berstatus belum kawin sebanyak 22 orang (57,9 %). Menurut peneliti, Perawat yang belum terjalin perkawinan sering mengalami *burnout* yang tergolong sedang karena meskipun mereka tidak memiliki tanggung jawab keluarga seperti pasangan atau anak, mereka tetap menghadapi tekanan besar dari pekerjaan yang membutuhkan dedikasi tinggi, tanggung jawab besar, dan jadwal yang tidak menentu. Pada usia ini, perawat sering kali berada pada tahap pengembangan karier, di mana mereka

berusaha untuk menunjukkan kinerja terbaik dan mencapai stabilitas profesional, namun beban kerja yang terus meningkat dan tuntutan emosional dari pasien dapat menambah stres.

Tidak adanya dukungan dari pasangan atau keluarga dekat yang biasanya dapat memberikan keseimbangan emosional, membuat mereka lebih rentan terhadap kelelahan fisik dan mental. Selain itu, meskipun mereka mungkin memiliki lebih banyak waktu untuk bekerja, tidak adanya keluarga yang menjadi prioritas membuat beban pekerjaan terasa lebih berat dan mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan. Kondisi ini menyebabkan tingkat *burnout* mereka tergolong sedang, di mana mereka mengalami kelelahan dan penurunan semangat kerja, namun masih mampu untuk mengelola tantangan yang ada (Seviana, 2023).

Faktor yang mempengaruhi pola makan keempat yaitu tingkat pendidikan. Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan/Ners sebanyak 28 orang (73,7 %). Menurut peneliti, Perawat yang berpendidikan S1 Ilmu Keperawatan atau Ners sering mengalami *burnout* yang tergolong sedang karena meskipun memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan keterampilan profesional yang lebih lengkap, mereka tetap menghadapi tekanan yang signifikan di tempat kerja. Pendidikan tinggi ini sering kali menuntut mereka untuk memberikan pelayanan yang lebih terampil dan terperinci, yang pada gilirannya menambah beban kerja dan ekspektasi dari pihak rumah sakit atau institusi kesehatan.

Pengetahuan yang lebih mendalam tentang perawatan pasien membuat mereka sangat peka terhadap kebutuhan pasien, namun juga memperbesar tingkat

kecemasan dan stres dalam menghadapi kasus-kasus kritis. Meskipun mereka dilatih untuk menangani situasi yang kompleks, banyaknya tugas administratif, jam kerja yang panjang, dan kadang kurangnya dukungan yang memadai dapat menguras energi dan menurunkan motivasi. Sebagai hasilnya, meskipun tingkat kelelahan mereka tidak separah perawat dengan burnout berat, mereka tetap mengalami *burnout* yang tergolong sedang, dengan tanda-tanda kelelahan fisik dan mental, serta penurunan semangat kerja (Lestari,2023).

Faktor yang mempengaruhi yaitu masa bekerja. Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja selama > 5 tahun sebanyak 28 orang (73,7 %). Menurut peneliti, Perawat yang sudah bekerja lebih dari lima tahun sering mengalami *burnout* yang tergolong sedang karena meskipun memiliki pengalaman yang cukup untuk menghadapi berbagai situasi di tempat kerja, beban kerja yang terus-menerus dan tuntutan yang semakin tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Pengalaman bertahun-tahun seharusnya memberikan perasaan percaya diri, namun kenyataannya, semakin lama bekerja, semakin banyak pula tantangan yang dihadapi, seperti peningkatan jumlah pasien, tanggung jawab yang lebih besar, serta tugas administratif yang semakin kompleks.

Perawat berpengalaman mampu mengelola tugas dengan lebih efisien, faktor kelelahan yang bertumpuk, stres akibat kondisi kerja yang kadang tidak ideal, serta kurangnya pengakuan atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dapat memengaruhi motivasi dan kesejahteraan mereka. Akibatnya, meskipun mereka masih dapat melanjutkan pekerjaan dengan baik, tingkat *burnout* yang dialami cenderung tergolong sedang, dengan gejala seperti penurunan semangat

kerja, kelelahan yang tidak segera pulih, dan penurunan kepuasan dalam menjalani profesi (Hayati, 2023).

5.2.3 Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang.

Berdasarkan tabel 5.7 hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup dan *burnout* sedang sebanyak 23 responden (48,9 %). Hasil uji statistik *Spearman rank* didapatkan nilai probabilitas 0,000 atau $\alpha < 0,05$ maka H1 diterima yang artinya ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Jombang. Menurut peneliti, Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout karena tingkat motivasi yang rendah sering kali menjadi faktor pemicu munculnya perasaan kelelahan, stres, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan tantangan di tempat kerja, sehingga mereka lebih resilient dan tidak mudah terpapar *burnout*.

Perawat yang merasa kurang termotivasi, baik karena beban kerja yang berlebihan, kurangnya apresiasi, atau kurangnya dukungan dalam pengembangan karier, lebih rentan terhadap perasaan kelelahan fisik dan emosional. Motivasi kerja yang rendah dapat mempengaruhi rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, membuat perawat merasa kurang terhubung dengan tugas mereka, dan meningkatkan risiko kelelahan jangka panjang. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja, baik melalui pengakuan, pengembangan karier, maupun dukungan

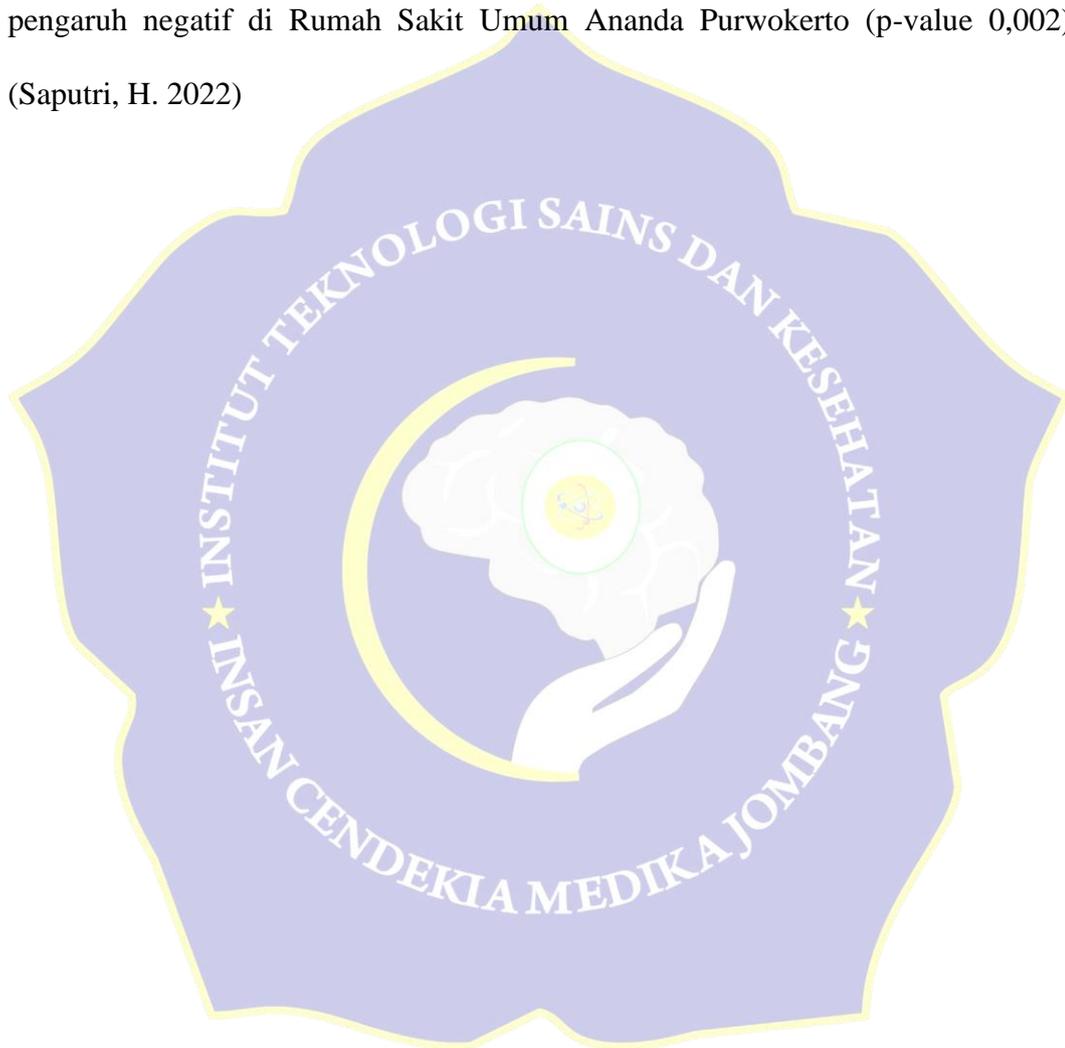
emosional, sangat penting untuk mengurangi kecenderungan burnout dan menjaga kesejahteraan perawat secara keseluruhan (Fibriansar, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Raka Wirati pada tahun 2020 dengan judul Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja kuat sebanyak 95 orang (57,6%), sebagian besar perawat mengalami burnout sedang sebanyak 85 orang (51,5%) dan ada hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana ($p=0,000$). Nilai kekuatan korelasi 0,406 (kekuatan sedang) dan arah korelasi negatif yang artinya apabila tingkat *burnout* rendah maka motivasi kerja kuat. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit memperhatikan tingkat *burnout* yang dirasakan oleh perawat untuk mencegah terjadinya penurunan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Raka W, 2020).

Hasil penelitian lain dengan subjek berbeda yang dilakukan oleh Efa Novita Tawale tahun 2021 dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Serui-Papua menunjukkan Berdasarkan analisis product moment antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* diperoleh hasil r sebesar -0,526 pada taraf signifikansi (p) 0,000 ($p < 0,01$). Dengan demikian xy motivasi kerja perawat mempunyai hubungan negatif dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui-Papua. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima (E.N. Tawale, 2021).

Pada penelitian lain yang dilakukan Hindri Saputri pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto menunjukkan bahwa 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) (Saputri, H. 2022)



BAB 6

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Jombang sebagian besar memiliki motivasi kerja yang cukup .
2. *Burnout* pada Perawat pelaksana di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Jombang hampir seluruhnya memiliki kecenderungan mengalami *burnout* sedang.
3. Ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang.

6.2 Saran

1. Bagi Instansi Rumah Sakit

Bagi pihak institusi rumah sakit, sangat penting untuk memberikan perhatian dan dukungan yang lebih kepada perawat yang mengalami burnout. Rumah sakit perlu mengembangkan program kesehatan mental dan fisik yang dapat membantu perawat mengelola stres dan kelelahan yang mereka alami. Salah satunya adalah dengan menyediakan sesi konseling atau dukungan psikologis yang dapat membantu perawat menyalurkan perasaan dan mengatasi tekanan yang mereka rasakan. Selain itu, pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan realistis sangat penting untuk mengurangi beban kerja berlebihan yang menjadi salah satu penyebab burnout.

Penghargaan terhadap kinerja perawat juga perlu ditingkatkan, baik dalam bentuk apresiasi verbal maupun insentif, agar perawat merasa dihargai atas dedikasi dan pengorbanan mereka. Peningkatan fasilitas kerja dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan juga dapat memberikan rasa pemenuhan profesional

yang membantu perawat tetap termotivasi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan dapat mengurangi tingkat *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan perawat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan pasien..

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bisa dikembangkan oleh peneliti selanjutnya dengan melakukan penelitian tentang hubungan tekanan kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–<https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Angraini, A. D. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat Di Ruang Perawatan Kritis Rumah Sakit X Kota Bekasi. *Jurnal Teknologi Informasi*, 123.
- Aqillah Tasya. (2023). Hubungan Work Family Conflict Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang Rawat Jalan Rsab Harapan Kita Jakarta Tahun 2023. *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Astuti, D. A., Hernaya, A., Nabila, A., & Kusumaningtiar, D. A. (2022). Factors Influencing Burnout In Health Workers At The Radiology And Nuclear Medicine Service Installation Of Cipto Mangunkusumo National Hospital In 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(1), 108–114.
- Azzahroh, P., Kurniati, D., & Reksaningtyas, A. (2022). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout syndrome pada tenaga kesehatan IGD selama pandemi Covid-19 di RSAL Dr. Mintohardjo. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 13(2), 453–457. <http://www.forikesejournal.com/index.php/SF/article/view/1882%0Ahttp://www.forikesejournal.com/index.php/SF/article/download/sf13232/13232>
- 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*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kresek Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang tahun 2023. *Vanchapo Health Science Journal*, 1(2), 35–41. <https://doi.org/10.62747/vhsj.v1i2.11>
- Febriani, R. (2021). *Pengaruh dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. 2015*, 5–22.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015*, 5(3), 248–253.
- Irawan, D. S., Hastuti, R. Y., & Budiman, N. A. (2022). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Rsup Dr . Soeradji Tirtonegoro Klaten Tahun 2022. *Cohesin Ist*, 1(1), 22–29.
- Kawalod, I. D., & Mandias, R. J. (2023). Lama Kerja dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit. *Nutrix Journal*, 7(1), 12. <https://doi.org/10.37771/nj.v7i1.918>
- Listyani, R., & Oktamianti, P. (2023). Tren Penelitian Manajemen Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 698–

708. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.14593>
- Mayzell, L. (2020). Teori Burnout Perawat dan Indikator Burnout. *Poltekkes Malang*, 5(3), 248–253. <http://perpustakaan.poltekkes->
- Meilina, S., Yenni, M., & Hamdani. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Muara Sabak Timur Tahun 2022 Factors Related To Burnout On Honorer Teachers Of State Elementary School In Muara Sabak Timur District In 2022. *Jurnal Kesmas Jambi*, 6(2), 1–6.
- Murharyati, A., Sulisetyowati, S. D., & Safitri, W. (2023). Pemberdayaan Perawat Dalam Menghadapi Burnout Untuk Meningkatkan Kualitas Patient Centered Care Di Bangsal Perawatan Jantung. *PENA ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 103. <https://doi.org/10.31941/abdms.v4i2.3121>
- Nugraheni, E., Susanti, I. H., & Triana, N. Y. (2024). Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 537–548.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rumangkit, S. (2019). Analisis Teori Herzberg terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Gema*, 8(2), 175–185.
- 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>
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tandilangi, A., & Ticoalu, J. (2022). Hubungan Burnout Dengan Kualitas Hidup Pada Perawat Di Rsud Maria Walanda Maramis. *Klabat Journal of Nursing*, 4(1), 90. <https://doi.org/10.37771/kjn.v4i1.802>
- Warnanti, A., & Pranata, F. D. (2020). Motivasi dan disiplin kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai pada bidang pendaftaran dan informasi penduduk di dinas kependudukan dan catatan sipil kota Bekasi Jawa Barat Asri. *Seminar Nasional Dan Call For Papers UNIBA*, 81–93.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Saptopitoyo, S. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Man 1 Semarang (Doctoral Dissertation, Undaris).
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui

- Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.
- Astridtia, O., Tata, T., Radhi, R. A. A., & Tauhid, M. T. (2024). Keseimbangan Dan Kehidupan Pribadi Menembus Stereotip Gender Wanita Dalam Produktivitas Berkarir. *Social Sciences Journal*, 2(4), 47-60.
- Worokinasih, S., Nuzula, N. F., & Damayanti, C. R. (2021). *Youth Entrepreneur*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Nurhidayad, R. (2021). *Faktor Penyebab Stres Pada Tenaga Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Skripsi Literature Review)* (Doctoral Dissertation, Stikes Yayasan Rs Dr. Soetomo Surabaya).
- Winarni, L. M., Damayanti, R., Prasetyo, S., & Afiyanti, Y. (2023). *Kesejahteraan Psikologis Ibu Hamil melalui Intervensi Psikoedukasi LASTRI*. Penerbit NEM.
- Seviana, A. (2023). *Pengaruh Mental Health Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Di Kudus Dan Semarang* (Doctoral Dissertation, Stie Bank Bpd Jateng).
- Lestari, R., Windarwati, H. D., & Hidayah, R. (2023). *The Power of Digital Resilience: Transformasi Berpikir Kritis dan Penguatan Kesehatan Mental Emosional di Era Disrupsi*. Universitas Brawijaya Press.
- Hayati, A. L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Masa Pandemi Covid-19 Di Umkm Kuliner Kabupaten Sleman* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Fibriansari, R. D., & KURNIAWAN, W. (2021). Strategi Empowerment Pada Lingkungan Kerja Keperawatan.
- 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.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. *Jurnal Insan*, 13(2), 74-84.
- 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.

Lampiran 2 Penjelasan penelitian

PENJELASAN PENELITIAN

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SITI SULAMDARI

NIM : 213210097

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Adalah mahasiswa S1 Keperawatan ITSKes ICMe Jombang yang akan melakukan karya tulis ilmiah dalam bentuk skripsi tentang “Hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat di RSUD Jombang” sebagai upaya penelitian terapi non farmakologis yang berkaitan dengan keperawatan Jiwa untuk klien.

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD
2. Responden penelitian diminta untuk mengisi lembar kuesioner.
3. Apabila selama penelitian responden merasa tidak nyaman, responden mempunyai hak untuk mengatakannya kepada peneliti.
4. Keikutsertaan responden pada penelitian ini bukanlah suatu paksaan melainkan atas dasar suka rela, oleh karena itu responden berhak untuk melanjutkan atau menghentikan keikutsertaannya karena alasan tertentu dan telah dikomunikasikan dengan peneliti terlebih dahulu.
5. Semua data yang dikumpulkan akan dirahasiakan dan tanpa nama. Data hanya disajikan dalam bentuk kode-kode dalam forum ilmiah dan tim ilmiah khususnya ITSKes ICMe Jombang.
6. Apabila ada yang perlu ditanyakan atau didiskusikan selama penelitian responden bisa menghubungi peneliti via telepon/sms di nomor yang sudah tercantum diatas.

Apabila Bapak/Ibu bersedia menjadi responden, silahkan menandatangani pada lembar persetujuan yang telah disediakan. Atas perhatiannya dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Jombang, 3 Desember 2024

Peneliti

(Siti Sulamdari)

Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Responden

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN
INFORMED CONSENT

Setelah mendapatkan penjelasan dari peneliti, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Umur :
Jenis kelamin :
Pekerjaan :
Alamat :

Menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan saudara Siti Sulamdari , Mahasiswa S1 Ilmu Keperawatan ITSkes ICMe Jombang dan telah mendapat keterangan secara terinci dan jelas mengenai:

1. Penelitian yang berjudul: “Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD”.
2. Perlakuan yang akan diterapkan pada subjek.
3. Manfaat ikut sebagai objek penelitian.
4. Bahaya yang akan timbul.
5. Prosedur penelitian.

Dan prosedur penelitian mendapat kesempatan mengajukan pertanyaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Oleh karena itu saya (**bersedia/tidak bersedia***) secara sukarela untuk menjadi subjek penelitian dengan penuh kesadaran serta tanpa keterpaksaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun. Demikian lembar persetujuan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jombang ,3 Desember 2024

Peneliti

Responden

(Siti Sulamdari)

(. . .)

Lampiran 4 Lembar Identitas

LEMBAR IDENTITAS

Isilah ruang kosong dibawah ini dengan menggunakan (√).

No. Responden:	Lokasi:	Tanggal Pengkajian:
----------------	---------	---------------------

1. Usia :
2. Jenis Kelamin
 Laki – laki Perempuan
3. Pendidikan : S1 Keperawatan
 D3 Keperawatan
4. Kedekatan dengan Keluarga :
 Merasa Dekat dengan Keluarga
 Merasa Kurang Dekat dengan Keluarga
 Merasa Tidak Dekat dengan Keluarga
5. Sumber Pemberi Dukungan :
 Keluarga
 Teman/Sahabat
 Partner kerja
 Orang Lain
6. Orang Terdekat :
 Keluarga
 Teman/Sahabat
 Partner kerja
 Orang Lain

3	Saya mempunyai kesan bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi						
4	Saya sungguh tidak peduli terhadap apa yang terjadi dengan rekan kerja saya						
5	Saya menjadi tidak sensitive kepada orang lain Ketika saya bekerja						
6	Saya takut perkerjaan ini membuat saya menjadi tidak peduli						
C	Kurangnya aktualisasi diri						
1	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan						
2	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan						
3	Saya sulit memahami perasaan rekan kerja saya						
4	Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif						
5	Dalam pekerjaan ,saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang						
6	Melalui pekerjaan ,saya merasa tidak memberikan pengaruh positif kepada orang lain						
7	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja						
8	Saya kurang bersemangat kembali meskipun saat saya dekat dengan rekan kerja saat berkerja						

Sumber : Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory Manual, 3rd ed.* Palo Alto ,CA :Consulting Psychologists Press, 1996 RSIY PDHI 2021

Kuesioner motivasi kerja perawat

Petunjuk pengisian :

Istilah setiap pertanyaan di bawah ini dengan tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan alternatif pilihan sebagai berikut :

STS (sangat tidak setuju):jika pertanyaan sama Sekali tidak sesuai dengan pemahaman atau pendapat anda

TS (tidak setuju): jika pertanyaan tidak sesuai dengan pemahaman atau pendapat anda

S (setuju): jika pertanyaan sesuai dengan pemahaman atau pendapat anda

SS (sangat setuju): jika pertanyaan sangat sesuai dengan pemahaman atau pendapat anda

No	Pertanyaan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1	Saya selalu di puji atas hasil kerja saya yang baik				
2	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat				
3	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan				
4	Prestasi yang saya capai saat ini sngat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya				
5	Saya selalu datang tepat waktu				
6	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan ,saya melakukan dengan penuh tanggung jawab				
7	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja				
8	Posisi saya saat ini sudah sangat memuaskan				
9	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan teman sejawat dengan saling mendukung				
10	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan atasan				
11	Saya merasa puas atas gaji yang diberikan				
12	Saya mendapat tambahan gaji jika saya lembur				
13	Atasan saya selalu membantu dan memberi solusi atau keputusan yang baik dan bijak				

14	Atasan saya selalu memberi pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik				
15	Kondisi lingkungan tempat kerja saya bersih dan aman				
16	Fasilitas di tempat saya bekerja sangat mendukung dalam melancarkan pekerjaan				



Lampiran 6 Surat Izin atau tembusan meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN JOMBANG
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN JOMBANG

Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 52 Jombang 61411 Telp. (0321) 863502
 website : <https://rsudjombang.jombangkab.go.id/> ; e-mail : rsudjombang@yahoo.co.id

Jombang, 30 Januari 2025

Nomor : 000.9.2/196/415.47/2025 Sifat : Penting Lampiran : Satu lembar Hal : Surat Balasan Pre Surve Data, Studi Pendahuluan dan Izin penelitian	Kepada Yth. Dekan Fakultas Kesehatan ITSKes Insan Cendekia Medika di Jombang
---	--

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Kesehatan ITSKes Insan Cendekia Medika Jombang nomor : 418/FK/I/2025 tanggal 16 Januari 2025, perihal Pre Surve Data, Studi Pendahuluan, Izin Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan ketersediaan lahan Penelitian dan tidak keberatan menerima Mahasiswa S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan ITSKes Insan Cendekia Medika Jombang dalam rangka melaksanakan Penelitian atas nama sebagai berikut:

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	SITI SULAMDARI	213210097	S1 KEPERAWATAN

Adapun Judul Penelitian sebagaimana dimaksud diatas adalah **"Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Bornout Pada Perawat Pelaksana di RSUD Kabupaten Jombang"** dengan Biaya pengambilan data dan penelitian Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Jombang nomor 13 tahun 2023 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (sebagaimana terlampir)

Demikian atas perhatian Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Jombang

Ditandatangani secara elektronik



Dr. dr. MA'MUROTUS SA'DIYAH, M.Kes
 NIP 197112142005012006



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 7 Uji Etik Penelitian




KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN JOMBANG
JOMBANG PUBLIC HOSPITAL

KETERANGAN LOLOS KAJI ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL APPROVAL

“ETHICAL APPROVAL”
 No : 05/KEPK/I/2025

Komite Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jombang dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subyek penelitian kesehatan, telah mengkaji dengan teliti protokol berjudul :

The Committee of Ethical Approval in the Regional Public Hospital of Jombang, with regards of the protection of Human Rights and welfare in health research, has carefully reviewed the research protocol entitled :

**“ HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN
 KECENDERUNGAN MENGALAMI *BURNOUT* PADA PERAWAT PELAKSANA DI
 RSUD JOMBANG ”**

Peneliti Utama : SITI SULAMDARI

Nama Institusi : INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN
Name of Institution : INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG

Unit/Lembaga/Tempat Penelitian : RSUD JOMBANG, KABUPATEN JOMBANG
Setting of Research

Dan telah menyetujui protokol tersebut di atas melalui Dipercepat.
And approved the above-mentioned protocol with Expedited

Jombang, 22 Januari 2025
 Ketua (CHAIRMAN)



dr. Ahmad Malfid, Sp.A
 NIP. 19790118-200901 1 005

Lampiran 8 Surat Pengecekan Judul



PERPUSTAKAAN
INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN
INSAN CENDEKIA MEDIKA JOMBANG

Kampus C : Jl. Kemuning No. 57 Candimulyo Jombang Telp. 0321-865446

SURAT PERNYATAAN
Pengecekan Judul

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Siti Sulamdari
 NIM : :213210097
 Prodi : S1 Keperawatan
 Tempat/Tanggal Lahir: Bojonegoro, 28 Maret 2002
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Dsn.Jarkulon , RT 006, RW 001, Ds. Sekaran, Kec. Kasiman, Kab. Bojonegoro,Jawa Timur
 No. Tlp/HP : 085806216573
 email : Sitisulamdari8@gmail.com
 Judul Penelitian : "Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang."

Menyatakan bahwa judul Skripsi diatas telah dilakukan pengecekan, dan judul tersebut layak untuk di ajukan sebagai judul Skripsi. Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dijadikan sebagai referensi kepada dosen pembimbing dalam mengajukan judul Skripsi.

Jombang, 21 Januari 2025
 Mengetahui,
 Kepala Perpustakaan


Dwi Nuriana, M.IP
NIK.01.08.112

Lampiran 9 Lembar bimbingan skripsi pembimbing 1

83

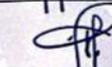
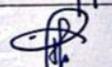
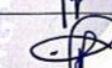
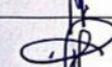
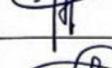
Lampiran 9 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Siti Sulamdari

NIM : 213210097

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KECENDERUNGAN MENGALAMI *BURNOUT* PADA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD JOMBANG

Nama Pembimbing 1 : Dwi Prasetyaningati S. Kep., Ns., M. Kep.

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda tangan
1.	2/9/2024	Konrol Pengajaran Judul	
2.	9/9/2024	Revisi	
3.	16/9/2024	Ace judul	
4.	22/9/2024	Konrol bab 1	
5.	30/9/2024	Revisi bab II	
6.	10/10/2024	Konrol Bab II	
7.	14/10/2024	Konrol Bab III & IV	
8.	22/10/2024	Revisi Bab III & IV	
9.	28/10/2024	Revisi Bab II	
10.	6/11/2024	Revisi Bab 3	
11.	21/11/2024	Ace bab I, II, III, & IV	

12.	2 / 2019 / 12	Konrol Bab <u>ix</u> <u>vi</u>	
13.	11 / 2019 / 12	Revisi Bab <u>ix</u> <u>vi</u>	
14.	16 / 2019 / 12	Konrol Abstrak	
15.	23 / 2019 / 12	Revisi Abstrak	
16.	30 / 2019 / 12	Konrol Bab <u>ix</u>	
17.	6 / 2020 / 1	Konrol Bab <u>ix</u>	
18.	13 / 2020 / 1	Konrol Abstrak	
19.	20 / 2020 / 1	Acc Bab <u>ix</u> <u>vi</u>	
20.	27 / 2020 / 1	Revisi Abstrak	
21.	24 / 2020 / 1	Acc Sidang utran hasil	

Lampiran10 Lembar bimbingan skripsi pembimbing 2

85

Lampiran 10 Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Siti Sulandari

NIM : 213210097

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT
DENGAN KECENDERUNGAN MENGALAMI *BURNOUT* PADA
PERAWAT PELAKSANA DI RSUD JOMBANG

Nama Pembimbing 2 : Afif Hidayatul Arham S. Kep.,Ns.,M. Kep.

No	Tanggal	Hasil Bimbingan	Tanda tangan
1.	7/9 2024	Konsul Pengajuan Judul	
2.	9/9 2024	Revisi	
3.	16/9 2024	Acc Judul	
4.	22/9 2024	Konsul Bab I	
5.	30/9 2024	Revisi Bab I	
6.	10/10 2024	Konsul Bab II	
7.	14/10 2024	Konsul Bab III & IV	
8.	22/10 2024	Revisi Bab III & IV	
9.	28/10 2024	Revisi Bab II	
10.	6/11 2024	Revisi Bab I	
11.	12/11 2024	Acc Bab I, II, III & IV	

12.	2/2014 12	Konkul Bab <u>v</u> <u>av</u>	✓
13.	11/2014 12	Revisi Bab <u>v</u> <u>av</u>	✓
14.	16/2014 12	Konkul Abstrak	✓
15.	23/2014 12	Revisi Abstrak	✓
16.	30/2014 12	Konkul Bab <u>v</u>	✓
17.	2/2015 1	Konkul Bab <u>v</u>	✓
18.	15/2015 1	Konkul Abstrak	✓
19.	20/2015 1	Acc Bab <u>v</u> <u>av</u>	✓
20.	27/2015 1	Revisi Abstrak	✓
21.	24/2015 1	Acc Sidang ujian hasil	✓

Lampiran 11 Data Umum

R	U	JK	SP	TP	MK	SD	OT
1	3	2	1	2	2	1	1
2	1	2	2	1	2	2	3
3	2	2	2	2	2	1	2
4	1	2	2	2	2	1	1
5	2	2	2	2	2	3	1
6	1	2	2	2	2	3	3
7	2	2	1	2	2	1	1
8	3	2	1	1	2	1	1
9	3	1	1	2	1	1	1
10	2	1	2	2	1	3	3
11	3	2	1	2	1	1	1
12	3	2	1	2	2	1	1
13	3	2	1	1	2	1	1
14	2	2	2	1	2	3	1
15	1	1	2	1	2	3	4
16	3	2	1	2	2	1	1
17	2	2	2	2	2	4	3
18	3	2	1	2	2	1	2
19	2	2	2	2	2	4	3
20	1	2	2	1	1	4	3
21	1	2	2	1	1	1	3
22	2	2	2	2	1	1	3
23	2	2	2	2	1	2	2
24	2	1	2	1	1	3	4
25	1	1	2	2	1	3	4
26	3	1	1	1	2	1	1
27	3	2	1	2	2	1	1
28	3	2	1	2	2	1	1
29	2	2	1	2	2	1	1
30	2	2	2	2	2	3	3
31	1	2	2	2	2	4	3
32	1	1	2	2	2	2	3
33	3	2	1	1	2	1	1
34	1	1	2	2	2	3	1
35	2	1	1	2	2	1	1
36	3	1	1	2	2	1	1
37	2	2	2	2	2	3	3
38	2	1	2	2	1	3	3

Keterangan:

Usia

1. Remaja akhir (usia 17 – 25 tahun)
2. Dewasa awal (usia 26 – 35 tahun)
3. Dewasa akhir (usia 36 – 45 tahun)
4. Lansia awal (usia 46 – 55 tahun)

Jenis Kelamin

1. Laki laki
2. Perempuan

Status Perkawinan

1. Kawin
2. Tidak kawin

Tingkat Pendidikan

1. D3 Keperawatan
2. S1 Keperawatan dan Ners

Masa Kerja Masa

1. kerja baru (≤ 5 tahun)
2. Masa kerja lama (> 5 tahun)

Sumber Pemberi Dukungan (*Support System*)

1. Keluarga
 2. Teman/ Sahabat
 3. Partner kerja
 4. Orang Lain
- Orang Terdekat/Orang Terpercaya
1. Keluarga
 2. Teman/ Sahabat
 3. Partner kerja
 4. Orang Lain

Lampiran 12 Tabulasi Kuesioner *Burnout*

RESPONDEN	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	P10	P11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	P19	p20	p21	SKOR	KATEGORI	KODE	
1	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	49	Sedang	2
2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	5	55	Sedang	2	
3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54	Sedang	2	
4	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	32	Rendah	3	
5	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	51	Sedang	2	
6	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Sedang	2	
7	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52	Sedang	2	
8	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	51	Sedang	2	
9	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	72	Tinggi	1	
10	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	34	Rendah	3	
11	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	73	Tinggi	1	
12	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	72	Tinggi	1	
13	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	49	Sedang	2	
14	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	5	55	Sedang	2	
15	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54	Sedang	2	
16	2	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	30	Rendah	3	
17	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	51	Sedang	2	
18	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60	Sedang	2	
19	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	49	Sedang	2	

20	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	5	55	Sedang	2
21	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54	Sedang	2
22	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	31	Rendah	3
23	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	51	Sedang	2
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60	Sedang	2
25	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52	Sedang	2
26	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	51	Sedang	2
27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	Sedang	2
28	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	34	Rendah	3
29	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	83	Tinggi	1
30	1	1	3	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	2	32	Rendah	3
31	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	5	55	Sedang	2
32	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	54	Sedang	2
33	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	43	Sedang	2
34	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	51	Sedang	2
35	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	5	3	5	71	Tinggi	1
36	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	52	Sedang	2
	8	9	9	9	8	9	8	8	6	10	87	86	10	87	10	81	91	83	91	90	97	1893		
	8	8	7	3	9	5	9	3	3	1			4	0										

Burnout : Tinggi = 70 – 105 ,Sedang = 35 – 69 ,Rendah = 21- 34

Lampiran 13 Tabulasi Kuesioner motivasi

RESPONDE N	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	SKO R	KATEGOR I	KOD E
1	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	37	Cukup	2
2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	38	Cukup	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45	Baik	3
4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	52	Baik	3
5	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	40	Cukup	2
6	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	38	Cukup	2
7	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3	38	Cukup	2
8	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	39	Cukup	2
9	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	22	Kurang	1
10	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	44	Baik	3
11	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	22	Kurang	1
12	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	21	Kurang	1
13	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	37	Cukup	2
14	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	38	Cukup	2
15	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	2	1	1	33	Cukup	2
16	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45	Baik	3
17	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	39	Cukup	2
18	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	42	Cukup	2
19	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	27	Cukup	2
20	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	2	4	2	2	2	2	49	Cukup	2
21	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	39	Cukup	2
22	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	39	Cukup	2
23	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	42	Cukup	2
24	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	37	Cukup	2

25	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	38	Cukup	2
26	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	27	Cukup	2
27	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	3	4	4	63	Baik	3
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47	Baik	3
29	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	Kurang	1
30	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44	Baik	3
31	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	37	Cukup	2
32	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	38	Cukup	2
33	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3	1	37	Cukup	2
34	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	38	Cukup	2
35	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	21	Kurang	1	
36	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	39	Cukup	2
	89	98	89	94	79	93	80	79	58	89	86	88	87	85	91	69	1354		

Motivasi : Kurang = 16 -21 ,Cukup = 22 -43 ,Baik = 44 -64



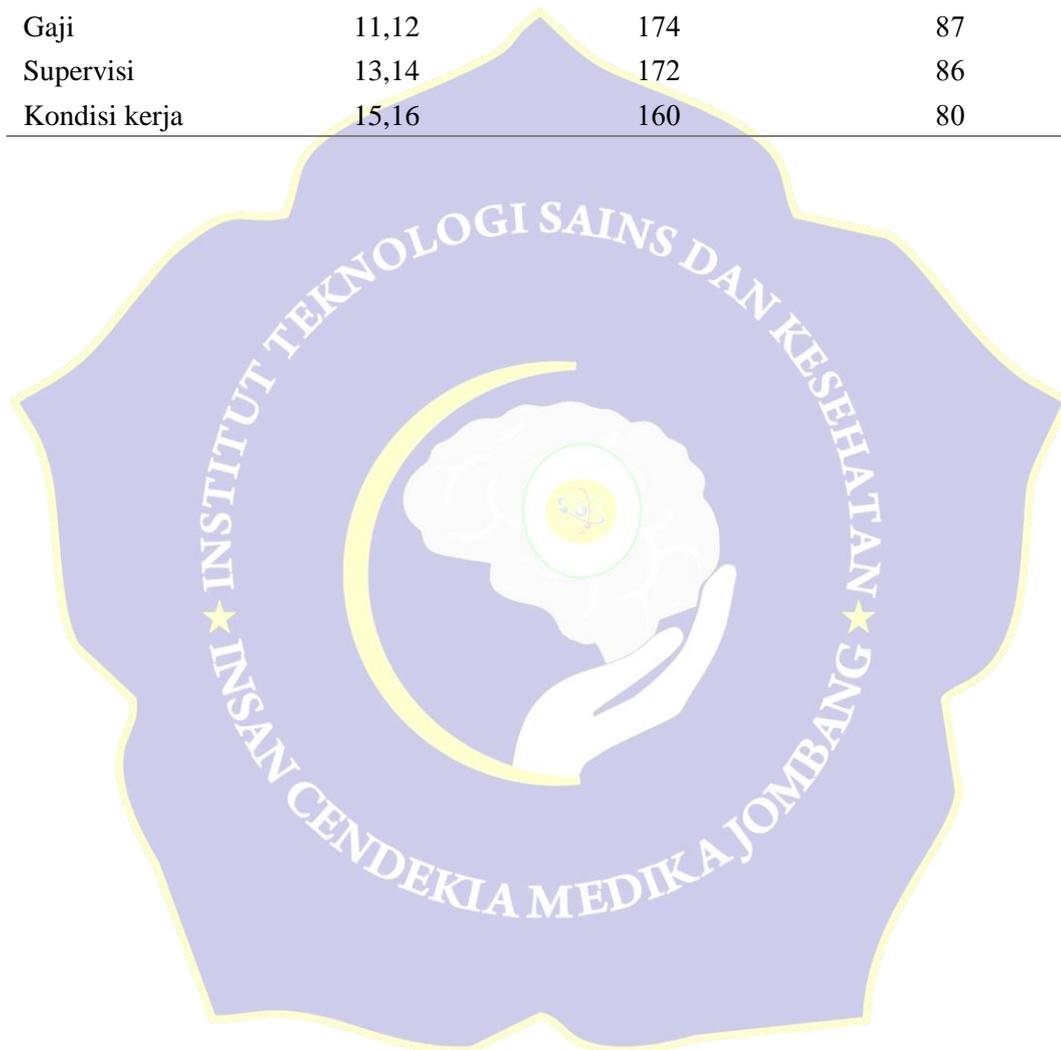
Lampiran 14 Nilai rata-rata indikator *burnout*

Indikator	No pertanyaan	Total	Rata-rata
Kelelahan Emosional	1,2,3,4,4,6,7	649	92,71
Depersonalisasi	1,2,3,4,5,6	524	87,3
Kurangnya Aktualisasi Diri	1,2,3,4,5,6,7,8	720	90



Lampiran 15 Nilai rata-rata indikator motivasi

Indikator	No pertanyaan	Total	Rata-rata
pengakuan /penghargaan	1,2	187	93,5
Prestasi	3,4	183	91,5
Tanggung jawab	5,6	172	86
Promosi /kenaikan pangkat	7,8	159	79,5
Hubungan antar pribadi	9,10	147	73,5
Gaji	11,12	174	87
Supervisi	13,14	172	86
Kondisi kerja	15,16	160	80



Lampiran 16 Uji SPSS *frequencies***Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 Tahun	8	26.3	26.3	26.3
26-35 Tahun	15	39.5	39.5	65.8
36-45 Tahun	13	34.2	34.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	9	28.9	28.9	28.9
Perempuan	27	71.1	71.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Status_Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kawin	14	42.1	42.1	42.1
Belum kawin	22	57.9	57.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Tingkat_Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3 Keperawatan	8	26.3	26.3	26.3
S1 Keperawatan/Ners	28	73.7	73.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	8	26.3	26.3	26.3
> 5 Tahun	28	73.7	73.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber_Pemberi_Dukungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keluarga	20	52.6	52.6	52.6
Teman/Sahabat	3	7.9	7.9	60.5
Partner	9	28.9	28.9	89.5
Orang Lain	4	10.5	10.5	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Orang_Terdekat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Keluarga	19	50.0	50.0	50.0
	Teman/Sahabat	3	7.9	7.9	57.9
	Partner	11	34.2	34.2	92.1
	Orang Lain	3	7.9	7.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	5	13.2	13.9	13.9
	Cukup	24	63.2	66.7	80.6
	Baik	7	18.4	19.4	100.0
	Total	36	94.7	100.0	
Total		36	100.0		

Burnout

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	13.2	13.9	13.9
	Sedang	25	65.8	69.4	83.3
	Rendah	6	15.8	16.7	100.0
	Total	36	94.7	100.0	
Total		38	100.0		

Lampiran 17 Hasil uji SPSS *crossstabulation*

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi_Kerja * Burnout	36	94.7%	2	5.3%	38	100.0%

Motivasi_Kerja * Burnout Crosstabulation

		Burnout			Total	
		Tinggi	Sedang	Rendah		
Motivasi_Ke rja	Kurang	Count	5	0	0	5
		% within Motivasi_Kerja	100.0%	.0%	.0%	100.0%
	Cukup	Count	0	23	1	24
		% within Motivasi_Kerja	.0%	95.8%	4.2%	100.0%
	Baik	Count	0	2	5	7
		% within Motivasi_Kerja	.0%	28.6%	71.4%	100.0%
Total		Count	5	25	6	36
		% within Motivasi_Kerja	13.9%	69.4%	16.7%	100.0%

Lampiran 18 Hasil uji SPSS *correlations*

Correlations

		Motivasi_Kerja	Burnout
Spearman's rho	Motivasi_Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	36
Burnout	Burnout	Correlation Coefficient	.865**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 19 Hasil Dokumentasi





HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN KECENDERUNGAN MENGALAMI *BURNOUT* PADA PERAWAT PELAKSANA DI RSUD JOMBANG

sitisulamdari8@gmail.com [Ganti akun](#)

✉ Tidak dibagikan



* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

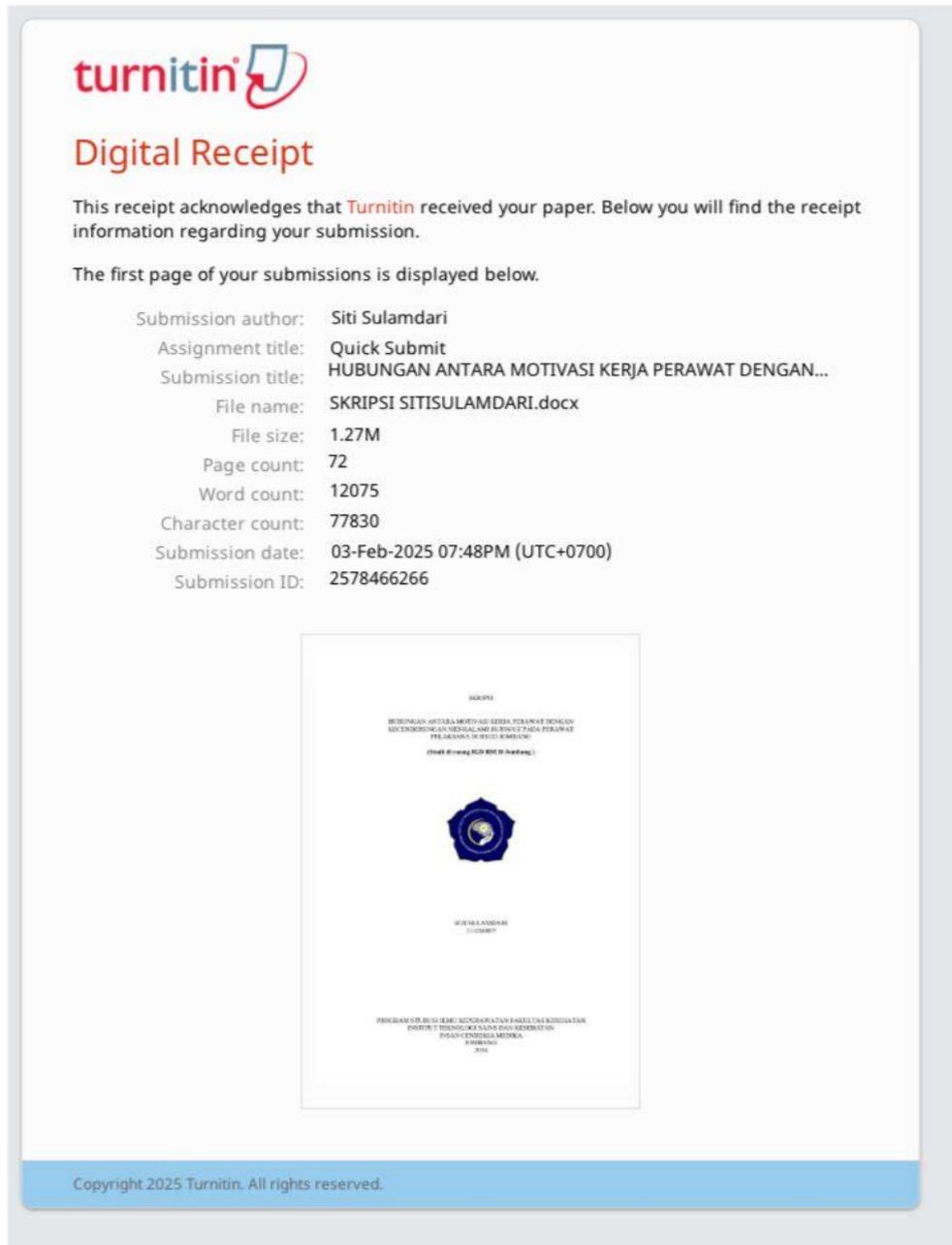
NAMA (inisial) *

Jawaban Anda

Pembagian/pengisian informed consent dan pembagian link kuesioer kepada kepala ruangan untuk dishare ke anggota perawat pelaksana di ruangan.

Lampiran 20 surat keterangan bebas plagiasi

	ITSKes Insan Cendekia Medika Jl Kemuning No. 57 A Candimulyo Jombang Jawa Timur Indonesia SK. Kemendikbud Ristek No. 68/E/O/2022
<u>KETERANGAN BEBAS PLAGIASI</u> Nomor : 06/R/SK/ICME/V/2025	
Menerangkan bahwa:	
Nama	: SITI SULAMDARI
NIM	: 213210097
Program Studi	: S1 Keperawatan
Fakultas	: Kesehatan
Judul	: Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami <i>Burnout</i> Pada Perawat Pelaksana Di RSUD Jombang
Telah melalui proses Check Plagiasi dan dinyatakan BEBAS PLAGIASI dengan persentase kemiripan sebesar 21% . Demikian keterangan ini dibuat dan diharapkan dapat digunakan sebagaimana mestinya.	
 Jombang, 3 Februari 2025 Wakil Rektor I Dr. Lusianah Meinawati, SST., M.Kes NIDN. 0718058503	
Kampus A Jl. Kemuning No 57 A Candimulyo - Jombang Kampus B Jl. Halmahera 33 Kaliwungu - Jombang Website: www.itskes.icme-jbg.ac.id Tlp. 0321 8194886 Fax . 0321 8194335	

Lampiran 21 *Digital receipt*

turnitin

Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

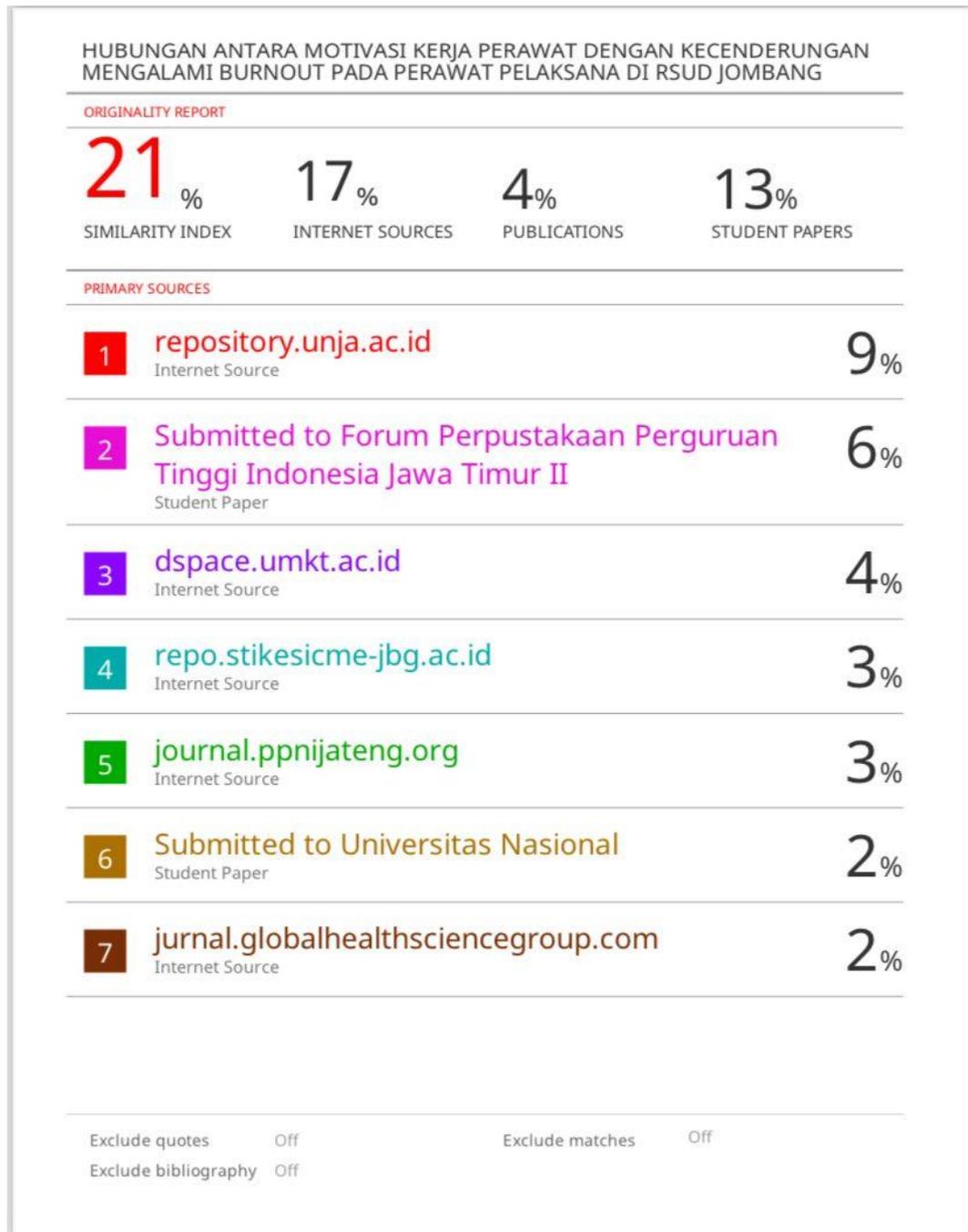
The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Siti Sulamdari
Assignment title: Quick Submit
Submission title: HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA PERAWAT DENGAN...
File name: SKRIPSI SITISULAMDARI.docx
File size: 1.27M
Page count: 72
Word count: 12075
Character count: 77830
Submission date: 03-Feb-2025 07:48PM (UTC+0700)
Submission ID: 2578466266



Copyright 2025 Turnitin. All rights reserved.

Lampiran 22 Hasil turnit



Lampiran 23 surat ketersediaan unggahan karya ilmiah

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Siti Sulamdari

NIM : 213210097

Jenjang : Sarjana

Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada ITS KES Insan Cendekia Medika Jombang Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Rights*) atas “Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Jombang diruang IGD”.

Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini ITS KES Insan Cendekia Medika Jombang berhak menyimpan alih KTI/Skripsi/Media/Format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat skripsi dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan dengan semestinya.

Jombang, 3 februari 2024

Yang Menyatakan

Peneliti



Siti Sulamdari

(213210097)