

Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kejenuhan (*Burnout*) Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Meois Samarinda Tahun 2019

Bagus Dwi Pamungkas^{1*}, Enok Sureskiarti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: bagusjos.b9@gmail.com

Diterima:08/08/19

Revisi:11/09/19 Diterbitkan: 19/12/19

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kejenuhan (*burnout*) kerja perawat.

Metode Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat diruang rawat inap RSUD Inche Abdoel Meois Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional*. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanyak 58 perawat diruang rawat inap non intensif dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*.

Manfaat penelitian :Menambah bahan kepustakaan Uniiversitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sekaligus sebagai masukan informasi mengenai motivasi kerja yang mempengaruhi burnout kerja perawat diruang rawat inap RSUD.I.A.MOEIS Samarinda.

Hasil dan Kesimpulan: Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan uji *chi-square* dengan hasil *P-Value* $0,042 < \alpha(0,05)$, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *burnout* pada perawat.

Abstract

Purpose of study: The aim of the research was to identify the correlation between work motivation and work saturation (*burnout*) of nurses.

Methodology:This research was aimed at identifying the correlation between work motivation and work saturation (*burnout*) of the nurses at General Hospital Inche Abdoel Meois Samarinda. This study used quantitative research design with cross sectional approach. The instrument to collect the data was a questionnaire and 58 nurses at non-intensive hospital rooms were selected as samples of the research with stratified proportional random sampling technique.

Benefits :Add library material at the University of Muhammadiyah East Kalimantan at the same time as input information about work motivation that affects the work burnout of nurses in the inpatient room of RSUD.I.A.MOEIS Samarinda.

Results:Chi-square test was used for analyzing the findings and the result showed p-value $0,042 < \alpha(0,05)$. Therefore it can be concluded that there was a significant correlation between rooms chief's leadership style and work saturation (*burnout*) of the nurses.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Burnout*

1. PENDAHULUAN

Burnout adalah sebuah topik permasalahan kesehatan dan produktifitas kerja dengan angka kejadian yang meningkat terus menerus sehingga memerlukan pemfokusan penanganan dan perhatian khusus dan serius. Maslach dan Jackson (dalam Ramdan,2016). Freudenberg, (dalam Hera, 2016) menyatakan bahwa *Burnout* adalah kumpulan suatu kelelahan yang berawal dari seseorang atau individu yang bekerja tinggi ataupun berat, berdedikasi, dan dalam melakukan pekerjaan terlalu banyak dan maupun lama sehingga mengenyampingkan atau memandang sebuah kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua sehingga menyebabkan seorang individu tersebut dapat merasakan tekanan-tekanan yang dapat memberikan dampak kurang baik bagi tubuh individu itusendiri.

Berdasarkan data riset PPNI yang terdapat tahun 2006, sekitar 50,9% perawat pada provinsi di Indonesia berjumlah empat provinsi mengalami gangguan seperti lelah, stress kerja serta tidak dapat beristirahat dengan maksimal karena beban kerja yang dialami terlalu tinggi dan menyita waktu (Rachmawati 2008).

Salah satu penyebab yang ditenggarai dapat menyebabkan ataupun mempengaruhi kecenderungan terjadinya *Burnout* dikalangan perawat sendiri adalah motivasi kerja, berbagai individu mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja lebih giat sedangkan lainnya biasa saja hal tersebut dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari dan diperoleh individu sehingga individu terdorong melakukan suatu pekerjaan Anoraga (dalam Eva, 2011)

American thoracic society mengemukakan bahwa faktor burnout sendiri terdiri faktor individu dan lingkungan dimana mempunyai keterkaitan dan pendukung yang berbeda. Faktor lingkungan sendiri dipengaruhi oleh rekan kerja, beban kerja, kurangnya dukungan sosial dari atasan atau kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan (Saleh, 2018)

Menurut (Eva 2011). Bahwa motivasi kerja sendiri adalah sesuatu faktor yang menimbulkan semangat ataupun berasal dari luar untuk individu. Oleh sebab itu, dikatakan bahwa motivasi kerja itu sendiri dalam psikologi karya biasa disebut pendorong dalam melakukan aktifitas bekerja sehari-hari. Kuat dan lemahnya atau besar dan kecilnya motivasi kerja seorang tenaga kerja turut serta ikut berperan menentukan besar kecilnya prestasinya.

RSUD.I.A.MOEIS Samarinda yang merupakan rumah sakit unit daerah tipe c yang berlokasi JL.H.A.M.M.Rifaddin Kota Samarinda Kalimantan Timur. Rumah sakit ini berdiri sejak tahun 19 November 2012, dimana terdapat tiga Ruang rawat inap yaitu Karang Asam, Karang Mumus dan Mahakam.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai didapatkan bahwa pegawai kurang setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di ruangan. Karena beberapa pendapat dari pegawai, kepala ruangan kurang tegas dan kurang mengawasi kerja pegawai di ruang perawat sehingga beberapa perawat suka izin keluar tanpa alasan yang jelas dan bermalasan-malasan padahal di ruangan sedang banyak pasien untuk ditangani. Pegawai juga mengatakan bahwa kurangnya interaksi antar beberapa perawat dan juga mereka mengakui kurangnya dukungan atau motivasi dari kepala ruangan maupun dari rekan kerja.

Berdasarkan pada hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 16 Juli 2018 di ruang rawat inap RSUD I.A.MOEIS mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* (kejenuhan kerja) khususnya faktor motivasi kerja pada perawat di RSUD I.A.MOEIS Samarinda didapatkan data jumlah perawat di ruang rawat inap sebanyak 72 orang perawat. Dengan masa kerja perawat terlama 10 tahun dan terbaru dengan masa kerja 6 bulan. Perawat juga mempunyai target memenuhi jam kerja pershift dalam sebulan sebanyak 160 jam atau dalam satu minggu sebanyak 40 jam.

Dari data yang didapatkan peneliti selama kurun waktu ± 10 tahun terakhir, bahwa ditemukan sekitar 50 orang perawat ruang rawat inap yang mengundurkan diri dengan frekuensi di tahun 2008 (7,2%) perawat, 2009 (14,0%) perawat, 2010 (10,3%) perawat, 2011 (3,3%) perawat, 2012 (7,6%) perawat, 2013 (4,8%)

perawat, 2014 (7,5%) perawat, 2015 (7,3%) perawat, 2016 (11,7%) perawat, 2017 (5,5%) perawat. Dari data di atas didapatkan bahwa peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi angka terjadinya *burnout*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat apakah ada Hubungan Motivasi Kerja, terhadap *burnout* kerja perawat pada ruang rawat inap di RSUD.I.A.MOEIS Samarinda

2. METODOLOGI

Rancangan penelitian merupakan acuan untuk mengkaji hubungan antara variabel dalam suatu penelitian, rancangan penelitian menjadi sebuah petunjuk bagi peneliti dalam seluruh jalan ataupun proses penelitian (Nursalam, 2013) Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif (*Descriptive correlation*) yang merupakan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif (timbal balik) antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan sebuah metode pendekatan *cross sectional* merupakan sebuah penelitian untuk mempelajari dan memahami korelasi antara faktor dan resiko menggunakan cara pendekatan, observasi maupun pengumpulan data langsung pada suatu saat (Nursalam, 2013).

Kuesioner motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan jumlah 15 item pertanyaan dalam bentuk skala likert dengan tiap pertanyaan memiliki option sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu – ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Kuesioner gaya kepemimpinan kepala ruangan yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dan untuk mengukur *burnout* menggunakan kuesioner tertutup dengan jumlah 15 item pertanyaan dalam bentuk skala likert dengan tiap pertanyaan memiliki option sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu – ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5). Penelitian ini dilakukan setelah memperoleh surat persetujuan penelitian dari pihak RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda.

3. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 58 responden, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Gambaran Distribusi Frekuensi dan Presentase Karakteristik Responden RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2019

No	Variabel	Presentase	
		F	(%)
1.	Umur		
	17 - 25 tahun	23	39,7
	26 - 35 tahun	32	55,2
	36 - 45 tahun	3	5,2
	46 - 55 tahun	0	0
	56 - 65 tahun	0	0
	> 65 tahun	0	0
2.	Jenis Kelamin		
	laki-laki	11	19,0
	perempuan	47	81,0
3.	Masa Kerja		
	< 3 tahun	22	37,9
	> 3 tahun	36	62,1

Sumber : Data Primer 2019

Distribusi frekuensi responden pada [Tabel 1](#) berdasarkan umur menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berumur < 26-35 tahun sebanyak 32 (55,2%) adapun pada umur 17-25 sebanyak 23 (39,7%) dan pada usia 36-45 sebanyak 3 (5,2%), 0 orang yang berusia 46 – 55 tahun (0%), 0 orang yang berusia 56 – 65 tahun (0%) dan 0 orang berusia > 65 tahun (0%). Distribusi frekuensi responden jenis kelamin menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 (81,0%) sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 (19,0%) . Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa pada perawat dengan masa kerja \geq 3 tahun sebanyak 36 (62,1%) sedangkan perawat dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 22 (37,9%).

Peneliti berasumsi bahwa perawat yang berada dalam fase usia dewasa awal merupakan periode dimana seorang individu mengalami pertumbuhan fungsi tubuh maupun organ dalam tubuh menuju ke tingkat kematangan yang optimal baik secara emosional, intelektual maupun sosial. Seiring bertambahnya kemampuan individu dalam mengatasi suatu permasalahan maka semakin bertambah pula beban dan pengalaman yang dimilikinya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada usia dewasa awal perawat berkemungkinan terkena burnout lebih besar karena pada usia tersebut perawat telah mencapai tingkat kematangan emosional dan intelektual yang optimal sehingga lebih menguras tenaga dan pikiran dalam mengatasi permasalahan selama bekerja.

Peneliti berasumsi bahwa terdapat perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. *Burnout* lebih cenderung terjadi pada perawat perempuan kemungkinan besar disebabkan karena dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau menangani pasien diruangan perawat perempuan lebih banyak melibatkan perasaan emosional sehingga dapat mengalami depersonalisasi yang merujuk pada terjadinya *burnout*.

Peneliti berasumsi bahwa masa kerja akan cenderung mempengaruhi perawat dalam mengalami *burnout* dimana lama kerja pada suatu pekerjaan tidak identik dengan produktifitas, dimana responden dengan masa kerja yang lama > 3 tahun cenderung rutinitas dengan pekerjaan lama dijalani dan hal tersebut akan menimbulkan kejenuhan pada perawat sendiri.

Tabel 2 Gambaran Distribusi Frekuensi dan Prosentase Univariat Variabel Independen RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2019

No	Variabel	Jumlah	
		F	%
1.	Motivasi kerja		
	a. Baik	36	62,5
	b. Kurang baik	22	37,5

Sumber : Data Primer 2019

Distribusi sebaran frekuensi dengan responden berdasarkan *burnout* pada ruang rawat inap RSUD.I.A. Moeis Samarinda dapat dilihat dalam [Tabel 2](#) Berdasarkan pada [Tabel .2](#). di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terjadi pada perawat di ruang rawat inap adalah kebanyakan motivasi baik yaitu ada 36 orang (62,5%) sedangkan motivasi kurang baik sebanyak 22 orang (37,5%)

Melihat hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa responden dengan motivasi baik cenderung mengalami *burnout* rendah. Hal ini dikarenakan bahwa saling motivasi dan memotivasi diri sendiri penting karena dimana motivasi kerja sebagai penggerak dan mampu menciptakan dorongan dan produktifitas baik dan tulus bersumber dari niat. Maka dari itu peneliti memberi saran agar sesama perawat untuk saling memotivasi dalam pekerjaan

Tabel 4.3 Gambaran Distribusi Frekuensi dan Prosentase Univariat Variabel Dependen RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda Tahun 2019

No.	Variabel	Jumlah	
		F	%
1.	Burnout		
	a. Berat	31	53,9
	b. Ringan	27	46,1

Sumber : Data Primer 2019

Distribusi frekuensi responden pada [Tabel 3](#) berdasarkan angka kejadian *burnout* menunjukkan bahwa *burnout* yang terjadi pada perawat adalah kebanyakan *burnout* berat yaitu ada 31 orang (53,9%) sedangkan *burnout* ringan sebanyak 27 orang (46,1%).

Peneliti berasumsi bahwa *burnout* adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami kelelahan secara fisik, mental, dan emosional karena tuntutan pekerjaan yang semakin berat. Hal ini dapat memberikan dampak negatif jika di biarkan dan tidak dideteksi sejak dini, maka dapat mengakibatkan penurunan pada segi kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat di tempatnya bekerja sehingga citra perawat salah satu petugas kesehatan yang paling dekat dengan pasien akan buruk dimata masyarakat.

Tabel 4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan *Burnout* Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ince Abdul Moeis Samarinda

Gaya kepemimpinan	Burnout				Jumlah		P Value
	Berat		Ringan		N	%	
	N	%	N	%			
Baik	15	41,7	21	58,3	36	100	0,000
Kurang baik	16	72,7	6	27,3	22	100	

Jumlah	31	53,4	30	46,6	58	100
---------------	----	------	----	------	----	-----

Sumber : Data Primer 2019

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas tentang hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat diruang rawat inap RSUD.I.A. Moeis Samarinda adalah pada perawat dengan motivasi baik dengan burnout berat ada 15 orang (41,7%) sedangkan dengan burnout ringan ada 21 orang (58,3%), pada motivasi kurang baik dengan burnout berat ada 16 orang (72,7%) sedangkan dengan burnout ringan ada 6 orang (27,3%).

Pada hasil uji statistic nilai p sebesar 0,042 yang menunjukkan kurang dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat ruang rawat inap RSUD.I.A. Moeis Samarinda

PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil distribusi karakteristik responden dengan rentang usia 17 – 25 tahun berjumlah 23 orang (39,7%), lebih sedikit daripada responden dengan rentang usia 26 – 35 tahun sebanyak 32 orang (55,2%), dan dengan rentang usia paling sedikit yaitu responden dengan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 3 orang (5,2%).

Hasil penelitian ini sejalan dan serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh iwan M ramdan (2016) yang berjudul Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* pada perawat Kesehatan Jiwa. Hasil penelitian tersebut menunjukan dari 125 responden yang berusia 20-30 tahun ada sebanyak 62 orang (49,6%) lebih tinggi daripada responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun dengan jumlah responden 29 orang (23,2%).

Menurut Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia sebuah individu maka semakin meningkat kemampuan individu dalam menghadapi masalah dan semakin bertambah pula beban dan pengalaman yang dimiliki individu tersebut.

Peneliti berasumsi bahwa perawat yang berada dalam fase usia dewasa awal merupakan periode dimana seorang individu mengalami pertumbuhan fungsi tubuh maupun organ dalam tubuh menuju ke tingkat kematangan yang optimal baik secara emosional, intelektual maupun sosial. Seiring bertambahnya kemampuan individu dalam mengatasi suatu permasalahan maka semakin bertambah pula beban dan pengalaman yang dimilikinya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada usia dewasa awal perawat berkemungkinan terkena burnout lebih besar karena pada usia tersebut perawat telah mencapai tingkat kematangan emosional dan intelektual yang optimal sehingga lebih menguras tenaga dan pikiran dalam mengatasi permasalahan

Pada penelitian ini, peneliti mengambil batasan dalam jenis kelamin yaitu : laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukan bahwa lebih dari separuh responden yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 (81,0%) sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 (19,0%)

Hasil penelitian ini didapat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh iwan M. ramdan (2016) yang berjudul Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* pada perawat Kesehatan Jiwa, dimana jenis kelamin perawat berhubungan signifikan dengan *burnout*. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa dari 125 responden dimana responden perempuan lebih mendominasi sebanyak 66 responden (53,1%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 59 responden (47,2%)

Menurut Ivancevich dalam (Inggit M, 2015) mengatakan bahwa wanita lebih berpotensi mengalami *burnout syndrome* daripada pria. Hal ini dikarenakan adanya proses sosialisasi pria terhadap lingkungannya cenderung mengedepankan nilai kemandirian sehingga dituntut untuk dapat bersikap tegas, lugas, tegar dan tidak mudah terbawa emosional. Namun, berbanding terbalik dengan wanita yang lebih banyak melibatkan emosional dengan orang lain maupun dalam penyelesaian suatu masalah akan cenderung rentan mengalami kelelahan emosional sehingga dapat memicu terjadinya proses depersonalisasi.

Peneliti berasumsi bahwa terdapat perbedaan ataupun ketidaksamaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. *Burnout* lebih cenderung terjadi pada perawat perempuan kemungkinan besar disebabkan karena dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau menangani pasien diruangan perawat perempuan lebih banyak melibatkan perasaan emosional sehingga dapat mengalami depersonalisasi yang merujuk pada terjadinya *burnout*

Pada penelitian ini, peneliti mengambil batasan dalam masa kerja yaitu ; lama kerja < 3 tahun dan lama kerja ≥ 3 tahun. hasil

penelitian menunjukkan bahwa pada perawat masa kerja ≥ 3 tahun sebanyak 36 (62,1%) sedangkan perawat masa kerja < 3 tahun sebanyak 22 (37,9%).

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Cherly (2018) yang berjudul hubungan kelelahan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Manado dimana menunjukkan dari 44 responden perawat terdapat perawat dengan masa kerja ≤ 3 tahun sebanyak 27 (61,4%) sedangkan dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 17(38,6%)

Lama kerja merupakan sebagai sebuah pengalaman kerja atau merupakan lamanya masa seseorang bekerja disuatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali kerja. Semakin lama orang bekerja semakin berpengalaman. Lama kerja memungkinkan terjadinya kejenuhan kebosanan terjadi pada saat bekerja Notoadmodjo (2012).

Peneliti berasumsi bahwa masa kerja akan cenderung mempengaruhi perawat dalam mengalami *burnout* dimana lama kerja individu pada suatu pekerjaan tidak selalu identik dengan produktifitas, dimana perawat pelaksana dengan masa kerja yang lama > 3 tahun cenderung rutinitas dengan pekerjaan lama dijalani dan hal tersebut akan menimbulkan kejenuhan pada perawatsendiri.

Berdasarkan hasil penelitian variabel independen menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi baik sebanyak 33 orang (56,7%) sedangkan perawat dengan motivasi kurang baik sebanyak 25 orang (43,3%) Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfi (2015), yang menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi baik sebanyak 81 orang(54,4%).

Motivasi merupakan sebuah proses atau jalan mempengaruhi dan mendorong seseorang dari luar terhadap seseorang individu atau kelompok kerja agar melaksanakan tugas yang diberikan, namun hal tersebut tidak terlepas dari faktor ekstrinsik dan instrinsik seseorang (Mangkunegara,2005)

Motivasi kerja merupakan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong suatu kegiatan berfokus pada satu titik tertentu atau sebuah kebutuhan psikologis dimana individu yang telah memiliki ciri khas atau arah yang ada dalam diri individu yang harus dipenuhi agar kesehatan kejiwaannya terpelihara menurut Wiramihardja dalam (Eva,2011).

Melihat hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa responden dengan motivasi baik cenderung mengalami *burnout* rendah. Hal ini dikarenakan bahwa saling motivasi dan memotivasi diri sendiri penting karena dimana motivasi kerja sebagai penggerak dan mampu menciptakan dorongan dan produktifitas baik dan tulus bersumber dari niat. Maka dari itu peneliti memberi saran agar sesama perawat untuk saling memotivasi dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel dependen menunjukkan bahwa disitribusi frekuensi *burnout* yang terjadi pada perawat diruang rawat inapadalah kebanyakan burnout berat yaitu ada 31 orang (53,9%) sedangkan *burnout* ringan sebanyak 27 orang (46,1%).

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Henri (2017), yang menunjukkan bahwa kejadian burnout perawat berat 79 orang (59,4%) sedangkan dengan perawat burnout ringan 59 orang (40,6%). *Burnout* merupakan jenis stress kerja dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional. individu yang mengalami *burnout* merupakan individu yang mengalami stress yang tinggi yang dalam pekerjaannya. hal tersebut memberikan efek negatif pada kesehatan psikologis dan prestasi kerja dan produktifitas peningkatan absensi dan perpindahan kerja menurut Ojedokun (dalam Amanda, 2015)

Menurut Pines & Aronson (dalam Efa2011). *Burnout* merupakan suatu interpretasi dari ketegangan atau tekanan psikis dimanadihubungkan atau berkaitan dengan stress kronik, dialami individu dari hari ke hari, yang ditandai dengan sebuah gejala berupa kelelahan fisik, mental, dan emosional. Peneliti berasumsi perawat dengan burnout berat cenderung dengan motivasi kerja kurang dimana kurangnya motivasi kerja yang diperoleh mempengaruhi perawat dalam mengalami burnout, dimana perawat menarik diri secara psikologis dari pekerjaan meniadakan. Pada perawat dengan angkaburnout berat akan mempengaruhi dari kualitas pelayanan yang diberikan perawat

Hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja terhadap *burnout* menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan *burnout* perawat ada hubungan dengan hasil uji statistic menunjukkan *P-Value* lebih besar dari alpha ($0,042 < 0,05$) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, yaitu ada hubungan antara motivasi kerja terhadap *burnout* perawat ruang rawat inap RSUD.I.A. Moeis Samarinda.

Hal ini serupa dengan hasil dari penelitian Febriani (2013) yang melakukan penelitian hubungan antara motivasi kerja perawat dengan burnout pada perawat di RSUD.Dr.M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo.Dengan menggunakan uji statistic Chi Square.Didapatkan hasil p sebesar ($0,000 < 0,05$) Hal ini berarti variabel motivasi kerja perawat mempunyai hubungan dengan variabel *burnout*.

Motivasi kerja merupakan sebagai suatu kebutuhan yang mendorong suatu kegiatan berfokus pada satu titik tertentu atau sebuah kebutuhan psikologis dimana individu yang telah memiliki ciri khas atau arah yang ada dalam diri individu yang harus dipenuhi agar kesehatan kejiwaannya terpelihara menurut Wiramihardja dalam (Eva,2011).

Melihat hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa ada hubungan anantara motivasi kerja dengan *burnout* perawat di ruang rawat inap RSUD.I.A.Moeis Samarinda.Dimana responden yang memiliki motivasi kerja kurang baik cenderung mengalami burnout berat sebaliknya.Perawat dengan motivasi kerja baik cenderung mengalami burnoutringan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2018 diperoleh: Usia Pada Responden Adalah 26-35 tahun sebanyak 32 (55,2%) adapun pada umur 17-25 sebanyak 23 (39,7%) dan pada usia 36-45 sebanyak 3 (5,2%). Sehingga distribusi perawat dengan usia produktif masi banyak. Jenis Kelamin pada perawat didapatkan responden yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 (81,0%) sedangkan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 (19,0%). Dengan demikian sampel pada penelitian ini didominasi dengan perempuan. Masa kerja pada perawat didapatkan dengan dengan masa kerja ≥ 3 tahun sebanyak 36 (62,1%) sedangkan perawat dengan masa kerja < 3 tahun sebanyak 22 (37,9%). Dengan demikian sampel pada penelitian ini didominasi dengan perawat dengan masa kerja ≥ 3 tahun. *Burnout* yang terjadi pada perawat diruang rawat inap adalah kebanyakan burnout berat yaitu ada 31 orang (53,9%) sedangkan *burnout* ringan sebanyak 27 orang (46,1%). Sehingga didapatkan bahwa kebanyakan terjadi *burnout* berat pada perawat. Motivasi kerja yang terjadi pada perawat diruang rawat inap adalah kebanyakan motivasi baik yaitu ada 36 orang (62,5%) sedangkan motivasi kurang baik sebanyak 22 orang (37,5%). Sehingga didapatkan bahwa kebanyakan motivasi kerja perawatbaik. terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2018.

REFERENSI

- Alfi Ari. 2015. Hubungan Pelaksanaan Fungsi Managemen Kepala Ruang Dengan Motivasi Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Layanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RSUD KotaSemarang
- Atika Fatmawati. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Al Islam Hm Mawardi Sidoarjo*.MEDICA MAJAPAHIT. Volume.10 No.2
- Cheryl. 2018. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. Volume 6 Nomor 1
- Eva Novita. 2011. *Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui- Papua*. INSAN Vol.13 No.02.
- Hera Rasyidin. 2016. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur* .Vol 1 No.1.
- Iwan M Ramdan. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Behubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa*. Volume 4 No.2.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo. S. 2007. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan Jakarta : Rineka Cipta Nursalam. 2013. *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*.Edisi 3, Jakarta: Salemba Medika.
- Rachmawati. 2008. *50,9% perawat alami stress kerja*. Kerja.[http://www.kompas.com/kesehatan/50,9perawat alami stress kerja- kompas cyber media](http://www.kompas.com/kesehatan/50,9perawat%20alami%20stress%20kerja-%20kompas%20cyber%20media).
- Saleh Lalu Muhammad.2018.*Man Behind The Scene Aviation Safety*. Cetakan 1, Edisi 1. Yogyakarta :Deepublish.
- Vera, 2015. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan *Burnout Syncrome*Pada Perawat Pegawai Di Direktorat