



**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE*
CORONARY CARE UNIT RSUD KOJA**

SKRIPSI

**NUR INDAH WULANDARI
2114201031**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
STIKes RSPAD GATOT SOEBROTO
JAKARTA
JANUARI 2025**



**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN MOTIVASI KERJA
PADA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE*
CORONARY CARE UNIT RSUD KOJA**

SKRIPSI

**NUR INDAH WULANDARI
2114201031**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
STIKes RSPAD GATOT SOEBROTO
JAKARTA
JANUARI 2025**

PERNYATAAN TENTANG ORIGINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Indah Wulandari
NIM : 2114201031
Program Studi : S1 Keperawatan
Angkatan : 2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul:

Hubungan *Burnout* dengan Motivasi Kerja pada Perawat di Ruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja.

Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 6 Maret 2025

Yang menyatakan,

Nur Indah Wulandari
NIM: 2114201031

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE* *CORONARY CARE UNIT* RSUD KOJA

SKRIPSI

NUR INDAH WULANDARI
2114201031

Disetujui oleh pembimbing untuk melakukan ujian skripsi
Pada Program Studi Sarjana Keperawatan
STIKes RSPAD Gatot Soebroto

Jakarta, 25 Februari 2025

Pembimbing I



Ns. Ita, M.Kep
NIDN: 0309108103

Pembimbing II



Ns. Rusdiyansyah, M.Kep
NIDK: 8988701024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Nur Indah Wulandari
NIM : 2114201031
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan *Burnout* dengan Motivasi Kerja Pada Perawat
Diruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

1 Ketua Penguji

Ns Ita, M.Kep
NIDN 0309108103



2 Penguji I

Ns. Lilis Kamilah, M.Kep
NIDK 8894490019



3 Penguji II

Ns. Rusdiyansyah, M. Kep
NIDK 8988701024



Mengetahui

Ketua STIKes RSPAD Gatot Soebroto



Dr. Didin Syaefudin, S.Kp.,S.H.,MARS

NIDK 8995220021

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Indah Wulandari
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 08 Juli 2003
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kaliabang Bungur
No. 42, Rt 03/02



Riwayat Pendidikan :

1. SDN Serdang 05 Pagi Lulus Tahun 2015
2. SMPN 59 Jakarta Pusat Lulus Tahun 2018
3. MA Al-Muddatsiriyah Global Islamic School Lulus Tahun 2021

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan berkat, dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Burnout dengan motivasi kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koja”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan kemampuan penulis. Namun, berkat doa, bimbingan. Arahan dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana keperawatan di STIKes RSPAD Gatot Soebroto, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Didin Syaefudin, S.Kep., S.H., MARS, Sebagai ketua STIKes RSPAD Gatot Soebroto yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Program Studi Sarjana Keperawatan.
2. Drg. Alifianti Lestari, M.Si., M.A.R.S. selaku Kepala Rumah Sakit RSUD Koja yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
3. Ns. Imam Subiyanto, M.Kep, SP.Kep.MB selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIKes RSPAD Gatot Soebroto yang telah memberikan kesempatan dan dorongan kepada kami untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.
4. Ns. Ita, S.Kep, M.Kep, Selaku ketua Program Studi Sarjana Keperawatan STIKes RSPAD Gatot Soebroto dan selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
5. Kolonel CKM Ns. Rusdiansyah, S.Kep, M.Kep, Selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.

6. Ns. Lilis Kamilah, M.Kep, selaku penguji dalam sidang hasil yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan arahan dan masukan dalam proses pembuatan skripsi ini.
7. Kepada seluruh Dosen STIKes RSPAD Gatot Soebroto yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama 3,5 tahun sehingga kami dapat menyelesaikan Pendidikan S1 Keperawatan.
8. Teristimewa penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Sutardi dan Ibu Rosidah, Selaku orang tua penulis yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh cinta, kasih sayang, dan kesabaran hingga saat ini, serta usaha, doa, dan dukungan baik secara moral dan material selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Pendidikan Program S1 Keperawatan.
9. Kepada orang-orang yang saya cintai Supriyanti, Tia, dan Hayqal Aditya yang selalu menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi saya. Terima kasih karena telah selalu ada di setiap langkah perjalanan saya, kehadiran kalian membuat saya merasa lebih kuat.
10. Kepada sahabat-sahabat saya Desi Ayu, Ersya Oktavia, Syakira Niyata, Wafiq Azizah yang selalu memberikan dukungan dan menjadi penyemangat saya selama perkuliahan dan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis berharap semoga gelar sarjana tak membuat kita berpuas diri dan lupa arti kekeluargaan pada diri kita.
11. Kepada diri saya sendiri, Terima kasih sudah mau berjuang selama ini, terima kasih telah sabar, kuat, dan tidak pernah berputus asa meski selalu mengeluh selama menjalani proses ini. Terima kasih sudah selalu mau berusaha menyelesaikan semua.

Semoga bantuan jasa baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena penulis hanya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan, karena adanya keterbatasan kemampuan, pengetahuan, serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, akhir kata penulis

mengucapkan terima kasih, semoga skripsi ini berguna bagi kita semua khususnya para pembaca.

Jakarta, 18 November 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the top.

Nur Indah Wulandari

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik STIKes RSPAD Gatot Soebroto, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Indah Wulandari
NIM : 2114201031
Program Studi : S1 Keperawatan
Jenis Karya : Skripsi

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui memberikan kepada STIKes RSPAD Gatot Soebroto **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-FreeRight*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan *Burnout* dengan Motivasi Kerja pada Perawat di Ruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini STIKes RSPAD Gatot Soebroto berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya tanpa meminta dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 18 November 2024

Yang menyatakan



(Nur Indah Wulandari)

ABSTRAK

Nama : Nur Indah Wulandari
Program Studi : Sarjana Keperawatan
Judul : Hubungan *Burnout* dengan Motivasi Kerja pada Perawat di Ruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja

Latar Belakang: *Burnout* biasanya terjadi pada tenaga kerja yang bekerja secara monoton atau pekerjaan yang berulang-ulang, *burnout* yang dialami perawat memiliki dampak jangka panjang. Perawat yang mengalami kejenuhan kerja atau disebut dengan *burnout* akan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya, mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, tidak percaya diri, bersikap cuek, ragu saat mengambil keputusan, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Maka dari itu, diperlukan motivasi yang lebih dalam bekerja agar meningkatnya semangat juga disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. **Metode:** Desain penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel diambil secara *Total sampling* sebanyak 26 responden. **Hasil:** Responden yang mengalami *burnout* dengan kategori berat sebanyak 13 responden (50,0%), sedangkan 14 responden (53,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Dari analisis statistik menggunakan uji *Chi-Square* didapatkan nilai *p-value* 0,002 (<0,05). **Kesimpulan:** Berdasarkan uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* terhadap motivasi kerja pada perawat di ruang ICCU RSUD Koja Tahun 2024.

Kata Kunci: Perawat, Tingkat *Burnout*, Perawat mengalami *Burnout*, Motivasi Kerja pada Perawat

ABSTRACT

Name : Nur Indah Wulandari
Study Programme : Bachelor of Nursing
Title : Relationship between Burnout and Work Motivation in Nurses in the Intensive Coronary Care Unit of Koja Hospital

Introduction: Burnout usually occurs in workers who work monotonously or repetitive jobs, burnout experienced by nurses has long-term impact. Nurses who experience work saturation or called burnout will have less personal responsibility in carrying out their work, do their tasks not according to plan and goals, are not confident, act indifferently, hesitate when making decisions, and are less enthusiastic in working. Therefore, more motivation is needed in working in order to increase enthusiasm and discipline in being responsible for their work. **Method:** The research design uses quantitative with a cross-sectional approach. The sample was taken by total sampling of 26 respondents. **Result:** Respondents who experienced burnout in the severe category were 13 respondents (50,0%), while 14 respondents (53,8%) had low work motivation. From the statistical analysis using the Chi-Square test, a p-value of 0.002 (<0,05). **Conclusion:** Based on the Chi-Square test, it show that there is a significant relationship between burnout and work motivation in nurses in the ICCU room of Koja Regional Hospital in 2024.

Keywords: Nurses, Burnout Level, Nurses Experiencing Burnout, Work Motivation in Nurses.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN TENTANG ORIGINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
1. Tujuan Umum	5
2. Tujuan Khusus	5
D. Manfaat Penelitian	6
1. Bagi Masyarakat	6
2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.....	6
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Tinjauan Pustaka.....	7
1. Konsep <i>Burnout</i>	7
2. Konsep Motivasi Kerja	16
B. <i>State of the Art</i>	22
C. Kerangka Teori	24
D. Kerangka Konsep.....	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Rancangan Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	26
C. Populasi dan Sampel/Obyek.....	26
D. Variabel Penelitian.....	27
E. Hipotesis Penelitian	27
F. Definisi Konseptual dan Operasional	28
G. Pengumpulan Data.....	30
H. Etika Penelitian	33
I. Analisa Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Analisis Univariat	36
2. Analisis Bivariat.....	39
B. Pembahasan	40
1. Jenis Kelamin.....	40
2. Usia	40
3. Masa Kerja	41
4. Pendidikan.....	41
5. Tingkat <i>Burnout</i>	41
6. Tingkat Motivasi Kerja.....	43
7. Hubungan <i>Burnout</i> dengan Motivasi Kerja	46
C. Keterbatasan Penelitian	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 State of the Art	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis kelamin, Masa kerja, Pendidikan pada Perawat di Ruang ICCU RSUD KOJA (n=26).....	37
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Burnout pada Perawat di Ruang ICCU RSUD Koja (n=26)	38
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Motivasi Kerja pada Perawat di Ruang ICCU RSUD Koja (n=26)	38
Tabel 4.4 Hubungan Burnout dengan Motivasi kerja pada Perawat di Ruang ICCU RSUD Koja	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	24
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Surat Izin Studi Pendahuluan
- Lampiran 2: Surat Layak Etik
- Lampiran 3: Lembar Penjelasan Responden
- Lampiran 4: Informed Consent
- Lampiran 5: Lembar Kuisisioner
- Lampiran 6: Tabulasi Data
- Lampiran 7: Analisis Univariat
- Lampiran 8: Analisis Bivariat
- Lampiran 9: Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 10: Lembar Konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian yang tak terpisahkan dari organisasi sosial dan medis yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara paripurna, komperhensif, merata, dan terjangkau oleh masyarakat. Selain itu keterlibatan manusia terhadap tenaga kerja dalam proses meningkatkan pelayanan sangat berperan penting dalam melaksanakan praktik dibidang kesehatan (Setyawan, 2019). Salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam penyediaan layanan kesehatan profesional salah satunya ialah perawat.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang bertugas sepanjang waktu dan memberikan pelayanan optimal (Prestiana & Purbandini dalam Wirati et al., 2020). Meskipun perawat bekerja dengan waktu yang intensif, terlebih pada perawat yang bertugas diruang *Intensive Coronary Care (ICCU)* karena mempunyai tekanan kerja yang tinggi seperti bekerja diruang tertutup, rawan terserang infeksi dan juga pekerjaan yang monoton, diharapkan perawat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, tantangan terbesar terjadi ketika perawat tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal (Diyanto & Supratman, 2024).

Dalam menjalankan tugas yang kompleks, perawat juga menghadapi berbagai tekanan, baik fisik maupun psikologis. Perawat akan mengalami kelelahan kerja dan juga bisa menimbulkan stres, masalah kelelahan dan stres yang berkepanjangan pada perawat jika tidak segera ditangani dapat

menyebabkan kejenuhan dalam bekerja yang biasa dijumpai fasilitas pelayanan kesehatan

Kejenuhan kerja (*burnout*) merujuk pada kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang timbul akibat stres yang intens dan berlangsung terus-menerus (Dewi & Riana, 2019). Istilah ini menggambarkan keletihan yang terjadi di tempat kerja, yang disebabkan oleh keterlibatan dalam aktivitas yang menguras energi (Hayyu Fathil Hasanah et al., 2022). *Burnout* umumnya terjadi pada pekerja yang menjalani tugas yang monoton atau repetitif, *burnout* yang dialami perawat memiliki efek jangka panjang, masalah yang teridentifikasi adalah kelelahan perawat yang dirasakan secara terus-menerus akibat beban kerja yang berat (Richemond et al., 2022).

Perawat yang mengalami kejenuhan kerja atau *burnout* dapat menyebabkan seseorang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, tidak melaksanakan tugas sesuai rencana dan tujuan, kehilangan kepercayaan diri, bersikap acuh tak acuh, ragu dalam mengambil keputusan, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Maka dari itu, diperlukan motivasi yang lebih dalam bekerja agar meningkatnya semangat juga disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menyebabkan *burnout* sering kali menghambat kerja perawat dan juga menurunkan motivasi kerja pada perawat yang dapat menyebabkan kelalaian dalam bekerja, *burnout* juga sering muncul di dunia pekerjaan dikarenakan rutinitas kerja yang berat yang dilakukan sehari-hari.

Perawat sangat rentan mengalami *burnout syndrome* akibat kelelahan kerja. Menurut WHO *burnout* hari ini adalah fenomena global. Meskipun

statistik tentang prevalensi burnout secara khusus sulit didapat, 595.000 orang di Inggris Kejujuran kerja (*burnout*) merupakan kondisi seseorang yang mengalami kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres yang berat dan berlangsung lama (Dewi & Riana, 2019). Istilah ini merujuk pada kelelahan emosional, fisik, dan mental yang terjadi ditempat kerja sebagai akibat dari keterlibatan dalam aktivitas yang menguras energi (Hayyu Fathil Hasanah et al., 2022). *Burnout* sering terjadi pada pekerja yang menjalani tugas-tugas monoton atau yang bersifat repetitif, *burnout* yang dialami perawat memiliki efek jangka panjang, masalah yang teridentifikasi adalah kelelahan perawat yang dirasakan secara berkelanjutan akibat beban kerja yang banyak (Richemond et al., 2022).

Perawat yang mengalami kejujuran kerja atau disebut dengan *burnout* akan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya, mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, tidak percaya diri, bersikap cuek, ragu saat mengambil keputusan, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Maka dari itu, diperlukan motivasi yang lebih dalam bekerja agar meningkatnya semangat juga disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menyebabkan burnout sering kali menghambat kerja perawat dan juga menurunkan motivasi kerja pada perawat yang dapat menyebabkan kelalaian dalam bekerja, burnout juga sering muncul didunia pekerjaan dikarenakan rutinitas kerja yang berat yang dilakukan sehari-hari.

Perawat sangat rentan mengalami *burnout syndrome* akibat kelelahan kerja. Menurut WHO burnout hari ini adalah fenomena global. Meskipun

statistik tentang prevalensi burnout secara khusus sulit didapat, pada tahun 2018 595.000 orang hanya di Inggris, stres di tempat kerja telah menjadi masalah yang signifikan. Selain itu, Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) juga mengungkapkan bahwa perawat Indonesia yang mengalami stres kerja sering merasakan gejala seperti sakit, pusing, kelelahan berlebihan, kurang ramah dan memberikan gestur baik, dan sering kehilangan fokus. Survei PPNI pada 2018 mengungkapkan sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres akibat pekerjaan (Kristanto, 2022).

Menurut penelitian terdahulu didapatkan data sebagian besar responden mengalami burnout berat, yaitu 48 perawat (64%) dan 58 perawat (77,3%) menunjukkan motivasi kerja yang kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat. (Nugraheni et al., 2024). Hasil penelitian menurut (Wirati et al., 2020) sebanyak 95 orang (57,6%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, sementara 85 orang (51,5%) perawat mengalami *burnout*, dan terdapat hubungan yang signifikan burnout dengan motivasi perawat pelaksana ($p=0,000$).

Dari hasil studi awal yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan Kepala Ruangan diruang ICCU RSUD Koja, didapatkan hasil bahwa jumlah perawat yang ada diruangan ICCU sejumlah 26 perawat dan 11 pasien. Kepala ruangan beberapa kali mendapat keluhan kalau beberapa perawat mengalami burnout atau kelelahan di karenakan pasien yang banyak pada saat jaga dan juga perawat beberapa kali mengalami burnout karena kerap berbeda pendapat dengan perawat lainnya.

Melihat uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja pada Perawat diruang ICCU RSUD Koja Jakarta Utara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, rumusan masalah yang dihasilkan yaitu Apakah terdapat hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja pada perawat diuang ICCCU RSUD Koja.

1. Bagaimana gambaran mengenai karakteristik perawat, yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja diruang ICCU RSUD Koja?
2. Bagaimana gambaran perawat dalam menghadapi burnout diruang ICCU RSUD Koja?
3. Bagaimana hubungan burnout terhadap motivasi kerja diruang ICCU RSUD Koja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Mengetahui apakah ada hubungan Burnout dengan Motivasi kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koja.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi burnout yang dialami oleh perawat di ruang ICCU RSUD Koja.
- b. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di ruang ICCU RSUD Koja.
- c. Menganalisis hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di ruang ICCU RSUD Koja.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi atau sumber pengetahuan dan bisa menjadi masukan agar masyarakat dan perawat-perawat di rumah sakit mengetahui dan mengenal masalah, serta dapat merumuskan penyelesaian masalah, sehingga berkurangnya masalah yang ada dalam penelitian ini dan dapat menerapkan cara penanganan burnout untuk meningkatkan motivasi kerja pada perawat.

2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan panduan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan pembaharuan terkait burnout.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas pemahaman penulis mengenai burnout, burnout terhadap motivasi perawat, Sehingga penulis bisa merumuskan dan menyelesaikan masalah yang ada pada penelitian dengan cara memberikan kuisioner kepada perawat diruang ICCU RSUD Koja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Konsep *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout adalah sebuah fenomena yang semakin banyak ditemukan dalam masyarakat modern, *Burnout* adalah suatu pernyataan kelelahan yang berlebihan ketika sedang bekerja ditempat kerja, memiliki rasa tidak cocok dengan budaya organisasi, menjadi sangat penuntut dalam lingkungan kerja, merasa tekanan kerja yang tinggi dan merasa tidak lagi mahir untuk menyelesaikan pekerjaannya (Agung Nugroho Adi, 2021).

Burnout dapat diartikan juga sebagai perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang tercermin sebagai penarikan diri dari pekerjaan, keputusasaan, terperangkap dalam kesedihan mendalam yang berujung pada kelelahan dan perasaan tak berdaya terus-menerus, perasaan terasing, sikap kasar terhadap orang lain, dan ketidakperdulian terhadap lingkungan sekitar (Mu'arid & Setiawati, 2021).

Burnout adalah trauma yang secara berkelanjutan dalam pikiran yang dapat dicirikan atau ditampakkan pada sikap kelelahan, distress, merasa penurunan efektivitas kerja, dan demotivasi di tempat kerja dan kondisi ini akan semakin memburuk dan menjadi-jadi jika di tempat kerja terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. (Agung Nugroho Adi, 2021).

Dari pengertian burnout diatas, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan serangkaian gejala yang mencakup kelelahan fisik dan

emosional sehingga berdampak negatif yang timbul akibat stres berkepanjangan. *Burnout* juga bisa membuat kinerja dan motivasi bekerja menurun.

b. Dimensi *Burnout*

Burnout meliputi dari tiga dimensi pengukuran, diantaranya adalah *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *lack of personal accomplishment* (Umar, Ernawati., 2024).

1) *Emotional Exhaustion*

Emotional exhaustion adalah perasaan individu yang mengalami kelebihan emosi dan kehabisan sumber daya yang dimiliki. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada layanan keperawatan yang diberikan kepada pasien karena ketidakstabilan emosi akibat kelelahan.

2) *Depersonalization*

Depersonalization merujuk pada perubahan dalam cara pemberian dan penerimaan pelayanan kepada orang lain yang cenderung mengarah pada hal-hal negatif, tidak empatik, atau perubahan dalam respons. Reaksi yang paling parah bahkan bisa membuat perawat merendahkan pasien yang seharusnya menerima perawatan yang terbaik.

3) *Lack of Personal Accomplishment*

Lack of personal accomplishment adalah penurunan atau berkurangnya pencapaian pribadi dalam usaha untuk mencapai kompetensi yang ada dan penurunan keberhasilan pencapaian dalam pekerjaan seseorang.

c. Tanda dan Gejala *Burnout*

Menurut (Mayzell, 2020), tanda dan gejala *burnout* dibagi menjadi dua kategori, yaitu pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu. Berikut adalah tanda dan gejala *burnout* pada tingkat organisasi yaitu:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1) Pergantian staf keperawatan | 6) Peningkatan biaya malpraktik |
| 2) Perekrutan sulit | 7) Menerima banyak pasien |
| 3) Ketidakhadiran | 8) Perilaku yang semakin mengganggu |
| 4) Skor kepuasan rendah | 9) Biaya organisasi |
| 5) Skor keterlibatan karyawan yang rendah | |

Menurut (Mayzell, 2020), tanda dan gejala *burnout* pada tingkat individu antara lain yaitu:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1) Depresi | 5) Bunuh diri |
| 2) Cemas | 6) Insomnia |
| 3) Penyalahgunaan zat | 7) <i>Illnes</i> |
| 4) Hubungan interpersonal yang buruk | 8) <i>Lack of attention to detail</i> dan Kecelakaan kendaraan bermotor. |

d. Faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Maslach dalam (Mayzell, 2020), terdapat 2 faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu faktor internal dan eksternal atau situasional, yang dijabarkan berikut ini:

1) Faktor Internal

a) Jenis Kelamin

Hasil penelitian (Awaliyah Ulfah Ayudytha Ekdha et al., 2019) menunjukkan bahwa perempuan cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibanding laki-laki, karena wanita memiliki tanggung jawab lebih besar, di mana mereka dituntut untuk profesional dalam merawat pasien sambil mengurus keluarga.

b) Umur

Kondisi usia dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis perawat. Seiring bertambahnya usia dan kedewasaan seseorang, kemampuan dalam berfikir dan bekerja juga semakin matang. Oleh karena itu, semakin tua usia perawat, semakin siap mereka untuk meningkatkan kinerjanya, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Hidayat & Sureskiarti, 2020).

c) Pendidikan

Pekerja dengan tingkat pendidikan di bawah sarjana cenderung mengalami risiko *burnout* lebih rendah (Indiawati et al., 2022).

d) Lama Bekerja

Pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan perawat dengan masa kerja < 3 atau > 3 tahun cenderung mengalami *burnout*, meskipun perawat dengan masa kerja yang lebih lama juga bisa mengalaminya. Mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, namun pola pekerjaan perawat yang monoton dan bersifat *human*

service justru menyebabkan kelelahan fisik, emosi dan psikologi yang mengarah pada *burnout* (Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha et al., 2019).

e) Status Pernikahan

Pekerja yang masih lajang cenderung lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan mereka yang sudah menikah. Individu yang memiliki anak umumnya mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor usia, kedewasaan serta stabilitas psikologis yang lebih tinggi daripada individu yang telah menikah. Keterlibatan dalam keluarga dan kehadiran anak dapat membantu seseorang dalam menghadapi tekanan serta konflik emosional. Selain itu, dukungan dan kasih sayang dari keluarga berperan dalam membantu individu mengelola stres. Orang yang telah menikah atau lebih dewasa cenderung memiliki pandangan yang lebih realistis realistis dalam menghadapi tantangan (Ayudytha & Putri, 2019).

2) Faktor Eksternal

a) *Work Overload*

Work overload adalah kondisi dimana beban kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif berkontribusi pada kelelahan dengan menguras kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika mengalami beban pekerjaan yang berlebihan.

b) *Lock of Control*

Ketika individu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi keputusan dalam pekerjaan, menjalankan otonomi profesional, serta memperoleh akses terhadap sumber daya yang mendukung efektivitas kerja, serta memiliki pengalaman dan keterikatan dalam dalam pekerjaannya, maka hal ini dapat membantu dalam mengendalikan risiko *burnout*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kurangnya kontrol dalam pekerjaan berkaitan erat dengan tingkat stres yang tinggi dan peningkatan risiko *burnout*.

c) *Insufficient Reward*

Kurangnya pengakuan dan penghargaan yang memadai baik dalam bentuk finansial, kelembagaan, atau sosial, dapat meningkatkan kejadian *burnout*. Hal ini karena akan kurangnya penghargaan dapat menurunkan semangat dan kebahagiaan dalam bekerja, yang pada akhirnya membuat seseorang tidak efektif dalam melaksanakan tugasnya.

d) *Unfairness*

Tingkat keadilan dan kesetaraan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja sangat bergantung pada persepsi individu. Setiap orang menilai keadilan keputusan berdasarkan sudut pandangnya sendiri. Jika terjadi ketidakadilan, hal ini dapat menimbulkan perasaan sinis, kemarahan, serta meningkatkan potensi munculnya konflik dan permusuhan di lingkungan kerja.

e) *Breakdown of Community*

Komunitas merujuk pada hubungan jangka panjang yang terjalin antara individu dengan individu lain di lingkungan kerja. *Burnout* sering kali muncul akibat ketidakharmonisan atau konflik dalam komunitas. Namun, jika hubungan kerja berlangsung dengan baik, didukung oleh adanya dukungan sosial yang kuat, serta adanya mekanisme efektif dalam menangani perbedaan pendapat, maka individu termasuk karyawan atau tenaga kesehatan akan lebih cenderung merasa terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini berkontribusi pada terbentuknya komunitas kerja yang positif dan suportif.

f) *Value Conflict*

Konflik nilai bisa dalam pekerjaan dapat terjadi ketika terdapat perbedaan antara nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Kondisi ini dapat memaksa individu untuk mengambil keputusan kompromi (*trade-off*) antara pekerjaan yang mereka inginkan dengan pekerjaan yang harus dijalankan sesuai dengan tuntutan organisasi. Situasi ini dapat memicu terjadinya *burnout*.

e. Dampak *Burnout*

1) Penurunan *Quality of Care dan Job Performance*

Burnout dapat terjadi akibat interaksi yang intens dengan pasien serta lingkungan kerja yang kompleks, yang berpotensi membuat perawat lebih rentan mengalaminya. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja perawat serta kualitas pelayanan yang diberikan. Faktor-faktor seperti perbedaan budaya, kondisi, ekonomi, dan aspek sosial di berbagai

negara, yang memiliki sistem kesehatan yang beragam, juga dapat berkontribusi terhadap fenomena ini (Ayudytha & Putri, 2019).

2) Punurunan Kinerja dan Motivasi Perawat

Burnout berdampak negatif bagi perawat, di mana kejenuhan kerja muncul sebagai akibat dari stress dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini secara umum dapat menyebabkan penurunan kinerja serta menurunnya motivasi perawat dalam bekerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, maka semakin rendah pula performa dan motivasi kerja perawat.

3) Mengancam Kesehatan dan Kehidupan Perawat

Berbagai tanda *burnout*, seperti kelelahan fisik dan emosional, depresi, frustrasi, kebosanan, gangguan tidur, masalah pencernaan serta sakit kepala, dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan perawat (Ayudytha & Putri, 2019).

f. Cara Penanganan *Burnout*

Terdapat berbagai metode untuk mengatasi *burnout*, termasuk intervensi gabungan yang telah banyak diteliti sebagai upaya penanggulangan. Seluruh intervensi tersebut mengacu pada strategi penanganan yang dijelaskan oleh Maslach dalam (Mayzell, 2020) sebagai berikut:

1) *Self-Awareness*

Menyadari keberadaan *burnout*, baik dari segi emosional maupun lingkungan sekitar, serta menganalisisnya secara objektif, dapat membantu mengenali permasalahan dan menentukan waktu serta strategi yang tepat untuk mengatasinya.

2) Stres

Stres merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout*.

Oleh karena itu, terdapat berbagai cara untuk mengurangi, antara lain:

- a) Mendapatkan tidur yang berkualitas dan menjaga pola makan seimbang.
- b) Melakukan aktivitas fisik secara rutin.
- c) Bersosialisasi, berlibur, dan menyediakan waktu khusus untuk beristirahat.
- d) Menjalani hobi atau kegiatan spiritual.
- e) Memiliki teman dekat atau rekan untuk berbagi cerita.
- f) Berkonsultasi dengan dokter terkait permasalahan stress.

3) *Regaining Control*

Menentukan tugas dan peran dokter, perawat, serta petugas kesehatan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat mencegah beban kerja berlebih pada individu tertentu. Dengan demikian, setiap tenaga kesehatan memiliki kendali akan tugas, jadwal, dan waktu mereka dalam memberikan pelayanan.

4) Konteks Sosial dan Dukungan Teman

Sebuah penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* dan dukungan sosial. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima seseorang, semakin tinggi kemungkinan terjadinya penurunan pencapaian pribadi (*diminished personal accomplishment*). Sebaliknya, tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi berhubungan dengan berkurangnya kelelahan emosional (*emosional exhaustion*)

dan depersonalisasi (*depersonalization*) (Velando-Soriano et al., 2020). Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial berperan dalam mengurangi *burnout* dengan membantu meminimalkan perasaan terisolasi dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Konsep Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Di era modern ini, motivasi menjadi aspek yang sangat penting bagi setiap individu, karena memiliki dampak besar dalam meningkatkan terhadap semangat dan energi seseorang (Rizky, 2022).

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan arah serta ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai suatu tujuan. Motif individu, baik secara sadar maupun tidak sadar, menjadi dorongan bagi mereka yang bertindak demi tujuan tertentu. Selain itu, dalam perspektif psikologi, motivasi dapat mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak sebagai respons terhadap usaha mereka dalam mencapai tujuan, yang pada akhirnya memberikan kepuasan. (Dr. Endang Suswati, 2022)

Motivasi adalah faktor pendorong dalam menjalankan pekerjaan yang berperan penting bagi perusahaan/organisasi, karena berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja sama dengan perusahaan akan lebih mudah terealisasi. Sebaliknya, jika motivasi karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan lebih sulit (Dr. Endang Suswati, 2022).

b. Jenis Motivasi Kerja

Terdapat dua jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan dorongan yang bertujuan untuk secara aktif mendukung karyawan guna meningkatkan semangat kerja mereka. Tingginya motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas (Dr. Endang Suswati, 2022).

2) Motivasi Negatif

Motivasi negative adalah bentuk dorongan yang diberikan kepada karyawan dengan cara yang bersifat korektif ketika mereka tidak mengikuti aturan yang ditetapkan. Jika seorang pegawai melanggar peraturan, maka sebelum diberikan sanksi atau hukuman, umumnya terdapat tahapan yang harus dilakukan oleh instansi atau perusahaan. Tahap pertama adalah pemberian peringatan tertulis agar pegawai memperbaiki kinerjanya sesuai ketentuan. Jika kinerja tetap tidak berubah, tahap kedua adalah pemanggilan pegawai untuk dimintai pertanggungjawaban atas kinerjanya. Jika pada tahap ketiga pegawai masih belum menunjukkan perbaikan, maka perusahaan akan memberikan sanksi atau hukuman sesuai kebijakan yang berlaku (Dr. Endang Suswati, 2022).

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (HARTINI, 2021) faktor-faktor motivasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam penelitian ini, motivasi dikategorikan dalam dua faktor, yaitu:

1) Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu, yang memotivasi mereka untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan. Faktor intrinsik diantaranya:

a) Prestasi

Prestasi merupakan hasil yang diperoleh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang dipengaruhi oleh keterampilan, upaya, serta peluang yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi kerja pegawai mencerminkan pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan, guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam mendorong pencapaian prestasi. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif terhadap produktivitas kerja.

b) Pengakuan

Pengakuan adalah kondisi di mana seseorang ingin diakui keberadaannya serta mendapat apresiasi dari pimpinan di tempat kerja, baik dalam hal status maupun pencapaian kerja. Pengakuan ini dapat diberikan melalui berbagai cara, seperti secara langsung menyampaikan keberhasilan di lingkungan kerja, terutama dihadapan orang lain, pemberian surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan gaji atau promosi jabatan.

c) Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugasnya dengan baik,

sesuai dengan aturan dan intruksi yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka memiliki tanggung jawab besar akan berupaya menjalankan seluruh tugas yang diberikan pimpinan dengan sebaik mungkin.

d) Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu merupakan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dalam kariernya, seperti memperoleh kenaikan jabatan, promosi, serta peluang lainnya. Proses pengembangan ini terutama terkait dengan pemanfaatan teknologi informasi, karena pegawai menyadari bahwa peningkatan potensi diri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

2) Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah aspek yang berasal dari luar diri pegawai yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, faktor ekstrinsik antara lain:

a) Gaji

Gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja pegawai. Pemberian gaji yang ideal harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai, karena upah tersebut berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar, baik secara fisik maupun untuk kehidupan sehari-hari. Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi dalam organisasi adalah kepemimpinan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peran pemimpin. Terdapat ungkapan yang menyatakan bahwa seorang pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu

pekerjaan, yang menegaskan posisi penting pemimpin dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat mencerminkan persepsi, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan rekan kerja, serta interaksi sosial ditempat kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan dan keinginan pegawai melalui aktivitas bekerja. Kebutuhan menjadi faktor utama dalam memotivasi pegawai, karena setiap individu memiliki kebutuhan primer dan sekunder. Ketika kebutuhan pegawai terpenuhi, mereka akan lebih termotivasi, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja dan berdampak positif pada produktivitas dalam organisasi.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja merujuk pada lingkungan tempat pegawai bekerja baik dari aspek fisik, psikologi, maupun peraturan yang berlaku, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja serta produktivitas pegawai. Kehadiran pegawai juga berperan dalam membangun semangat kerja, di mana semangat yang tinggi akan mendorong penyelesaian tugas dengan lebih cepat dan optimal.

c) Supervisi

Supervisi yang efektif berperan dalam memberikan arahan serta membimbing pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Dengan adanya supervisi yang baik, pegawai dapat bekerja lebih terarah dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, peran supervisor menjadi sangat penting dalam

memastikan kinerja pegawai tetap efisien dan sesuai tujuan organisasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam kutipan Sutrisno (2017) indikator motivasi kerja terdiri dari beberapa tingkatan kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi agar seseorang dapat bertahan hidup. Kebutuhan ini meliputi sandang, pangan, papan serta kesejahteraan individu.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman tidak hanya berkaitan dengan perlindungan fisik, tetapi juga mencakup keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dilingkungan kerja.

3) Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi, seseorang akan mencari pemenuhan kebutuhan sosial, yaitu membangun interaksi dan menjalin hubungan dengan orang lain sebagai bagian dari kehidupan sosialnya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan mencakup penghormatan terhadap diri sendiri, pengakuan dari orang lain, serta apresiasi terhadap keterampilan, keahlian, serta efektifitas yang dimiliki seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang dimiliki seseorang agar dapat mencapai kemampuan terbaiknya.

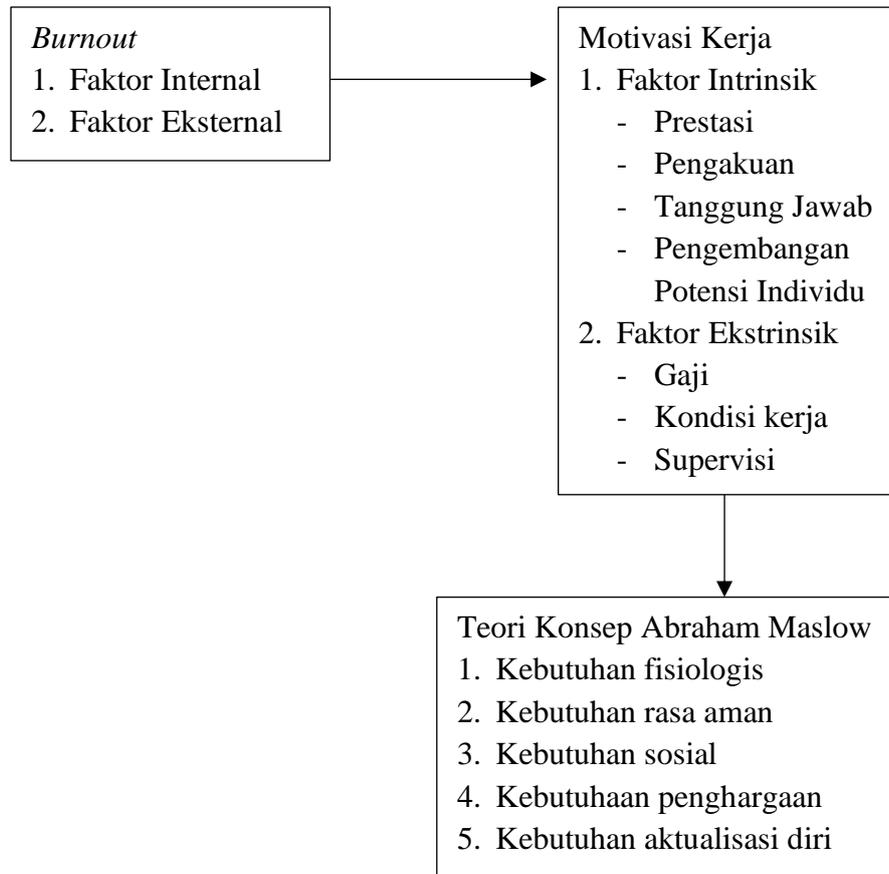
B. State of the Art

Tabel 2.1 *State of the Art*

No.	Penulis dan Tahun	Judul	Metode, Sampel, Populasi	Hasil Penelitian
1.	Ni Putu Raka Wirati, Ni Made Nopita Wati, Ni Luh Gede Intan Saraswati (2020)	Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Dengan metode non probability sampling, khususnya total sampling.. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 165 orang perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja kuat sebanyak 95 orang (57,6%), sebagian besar perawat mengalami burnout sebanyak 85 orang (51,5%) Selain itu, diterukan adanya hubungan yang signifikan antara burnout dengan motivasi perawat pelaksana ($p=0,000$).
2.	Euvanggelia Tambuwun, Riana Sahrani (Januari, 2023)	Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta.	Penelitian ini melibatkan 271 responden dengan 117 pria dan 154 wanita. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengambilan data dilakukan dengan teknik <i>purposive sampling</i> , pengujian hipotesis menggunakan SPSS	Hasil pengujian ketiga variable memperoleh nilai $t = 4.561$ dan nilai $sig. = 0.000 > 0.05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi dan hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dan burnout, serta motivasi kerja yang dapat berperan

			dengan metode <i>Multiple Regression Analysis (MRA)</i> .	sebagai moderator.
3.	Eri Nugraheni, Indri Heri Susanti, Noor Yunida Triana (April, 2024)	Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat	Teknik pengambilan sampel ini yaitu total sampling dengan jumlah responden 75 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner baku dari MBI dan kuesioner motivasi kerja yang sudah di uji menggunakan chi-square dengan hasil lebih besar dari 0,421 dan uji reliabilitas dengan nilai r-alpha 0,867.	Hasil penelitian ini didapatkan sebagian besar responden mengalami burnout berat dengan jumlah perawat 48 perawat (64%) dan responden mengalami motivasi kerja kurang baik dengan jumlah 58 perawat (77,3%).
4.	Velani Prastika Diyanto, Supratman (Januari, 2024)	Hubungan antara Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Pelaksanaan	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik <i>probability sampling</i> . Responden yang diteliti berjumlah 110 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner MBI-HSS.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan dan motivasi penerapan perawat dalam pekerjaannya berkorelasi signifikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden perawat di RSUD Dr. Moewardi berada pada rentang usia 30-40 tahun, yang dianggap masa produktif dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

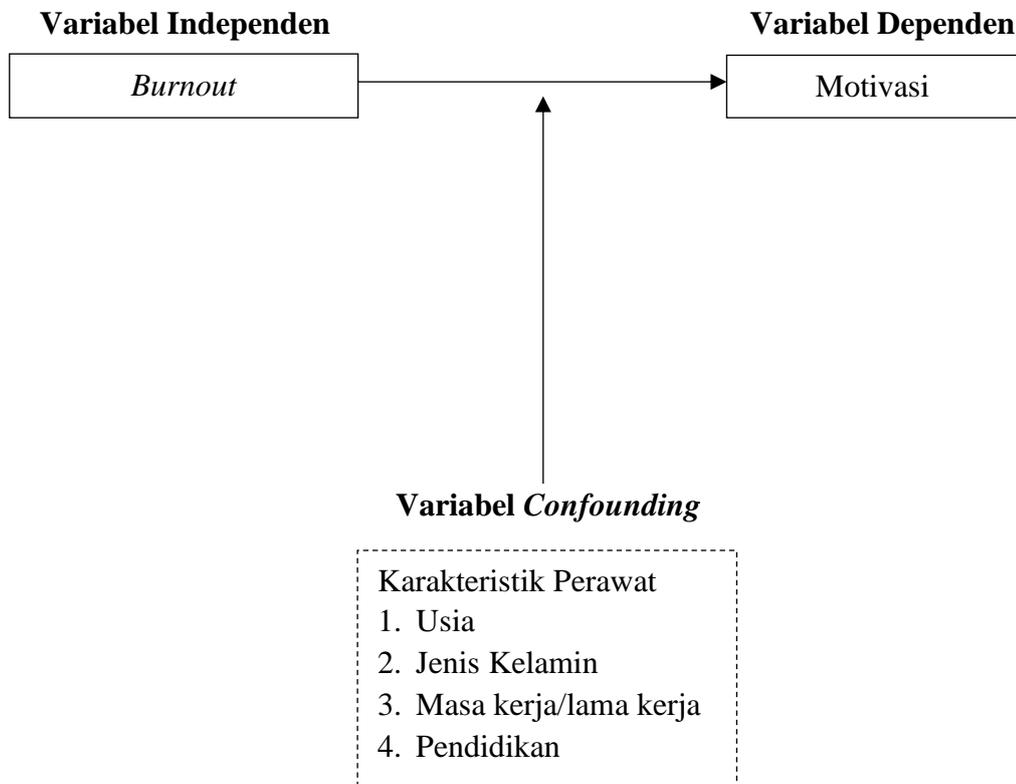
C. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep Hubungan Burnout dengan Motivasi pada perawat diruang
Intensive Coronary Care Unit RSUD Koja.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen, yaitu tingkat *burnout* dengan variabel dependen, yaitu motivasi kerja dalam satu periode waktu yang bersamaan (Munte et al., 2024).

B. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian dilakukan diruang ICCU RSUD Koja, Jakarta Utara. Waktu pengambilan data dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober-Desember 2024. Skripsi ini berada pada semester 7 di mulai dari bulan September 2024 sampai Januari 2025.

C. Populasi dan Sampel/Obyek

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang menjadi focus dalam suatu penelitian (Sulistiyowati, 2017). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh perawat yang berada diruang ICCU terdapat 26 perawat. Pada penelitian ini sampel dapat di bagi menjadi 2 kriteria, yaitu:

a. Kriteria Inklusi

1) Perawat yang bertugas pada ruang ICCU.

b. Kriteria Eksklusi

1) Perawat yang bertugas diluar ruang ICCU.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih melalui proses tertentu dengan tujuan untuk meneliti atau menganalisis karakteristik tertentu dari populasi utama (Swarjana, 2022). Dalam penelitian ini, digunakan teknik *total sampling*, di mana jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono, 2020). Maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas diruang ICCU sejumlah 26 perawat.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau sifat dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta dianalisis guna menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

1. Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah tingkat *burnout* yang dialami perawat di ruang ICCU RSUD Koja.
2. Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen (Sugiyono, 2019). Variabel terikatnya adalah motivasi kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris

yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data (Sugiyono, 2017). Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ha: Ada hubungan dari burnout dengan motivasi kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koja.

Ho: Tidak ada hubungan dari burnout dengan motivasi kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koja.

F. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual

a. Burnout

Burnout merupakan keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional akibat tekanan yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Kondisi ini sering terjadi dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dengan berbagai faktor yang dapat menjadi sumber kelelahan (Gabriel & Aguinis, 2022).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang berperan dalam menentukan kinerja individu. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang bergantung pada intensitas motivasi yang diberikan dalam lingkungan kerja (Uno, 2017).

2. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini dapat di rumuskan definisi operasional dengan variable independen adalah burnout dan variable dependen adalah motivasi kerja, dapat di lihat di dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Hasil Ukur
<i>Burnout</i>	Perawat yang mengalami kejenuhan kerja/ <i>burnout</i>	Kuesioner MBI (<i>Maslach Burnout Inventory</i>)	Ordinal	Ringan= 9-14 Sedang= 15-20 Berat= 21-27
Motivasi Kerja	Mengukur meningkat atau menurunnya motivasi kerja perawat karena mengalami burnout	Kuesioner Motivasi Kerja	Ordinal	Rendah= 27-40 Tinggi= 41-54
Usia	Lama waktu hidup sejak dilahirkan sampai sekarang	Mengisi kuesioner pertanyaan pada data karakteristik	Ordinal	< 30 tahun >30 tahun
Jenis Kelamin	Untuk membedakan <i>gender</i> seseorang	Mengisi kuesioner pertanyaan pada data karakteristik	Nominal	Laki-Laki Perempuan
Tingkat Pendidikan	Pendidikan Formal terakhir dalam keperawatn	Mengisi kuesioner pertanyaan pada data karakteristik	Ordinal	D3 S1/Ners
Masa Kerja	Masa kerja perawat di Rumah sakit berdasarkan surat keputusan yang berwenang	Mengisi kuesioner pertanyaan pada data karakteristik	Ordinal	<5 tahun >5 tahun

G. Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, terdapat 3 jenis kuesioner, yaitu kuesioner A yang berisi data umum demografi dari responden, kuesioner B yaitu Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur tingkat kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja, dan kuesioner C yaitu kuesioner motivasi kerja yang mengukur tingkat motivasi kerja. Data demografi responden peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki, usia (20-40).

- a. Data demografi responden peneliti menggunakan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki, usia (20-40).
- b. Alat ukur perilaku burnout peneliti menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* skala burnout yang dikembangkan oleh Maslach pada tahun 1981 yang telah dianggap valid dan reliable. *Maslach Burnout Inventory (MBI)* ini dituliskan dalam bentuk pernyataan tentang perasaan dan sikap dari individu. *Maslach Burnout Inventory (MBI)* pernah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan dinamakan dengan *The Maslach Trisni Burnout Inventory (M-TBI)*. Pada *The Maslach Trisni Burnout Inventory (M-TBI)* tersebut menggunakan 3 aspek burnout, yaitu *exhausted* (kelelahan), *personal accomplishment* (pencapaian pribadi), dan *cynicism* (merasa rendah) (Trisni et al., 2022). Modifikasi pada skala

The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI) dilakukan dengan cara penambahan 2 aspek lain yaitu aspek rendahnya dukungan sosial dan tuntutan. Hasil uji validitas yang peneliti lakukan pada modifikasi ini dengan nilai validitas $>$ dari r tabel $(0,425) = 0,699-0,875$ dan nilai *alpha cornbach* 0,910 yang dapat dikatakan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Kuesioner ini memiliki 9 pertanyaan yang valid.

- c. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dirancang secara sistematis. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat, yang sudah dimodifikasi dan sudah digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh Iqrar Ramadhan, yang telah dimodifikasi oleh peneliti yang sudah dianggap valid dan reliable. Hasil nilai validitas $>$ dari r tabel $(0,425) = 0,543-0,824$ *alpha cornbach* 0,949 maka dinyatakan reliable, dengan 27 pertanyaan yang valid.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber utama atau pertama, yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara maupun angket yang diberikan kepada narasumber (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini didapatkan data terkait tingkat burnout dan motivasi kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koja dengan mengumpulkan data secara langsung kepada responden menggunakan metode angket dengan cara membagikan kuesioner dan inform consent yang terdiri dari beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dengan menelusuri, membaca, mempelajari dan memahami informasi melalui berbagai media lain. Data ini berasal dari sumber yang telah ada atau telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya (Sugiyono, 2017).

3. Prosedur Penelitian

Prosedur dalam penelitian untuk mendapatkan dan mengumpulkan data melalui beberapa tahap, yaitu:

- a. Tahap Persiapan

Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti mengurus surat izin penelitian di STIKes RSPAD Gatot Soebroto. Lalu peneliti menyerahkan berkas surat izin penelitian ke Direktur RSUD Koja, Jakarta Utara.

- b. Tahap Pelaksanaan

- 1) Setelah mendapat izin penelitian dari pihak rumah sakit.
- 2) Peneliti menemui kepala ruangan ICCU untuk meminta izin melakukan penelitian.
- 3) Setelah mendapat izin peneliti berkoordinasi dengan kepala ruangan ICCU dalam mengumpulkan sampel.
- 4) Lalu peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan peneliti mengumpulkan responden.
- 5) Peneliti meminta kesediaan responden mengisi *inform consent* sebelum peneliti memberikan kuesioner.
- 6) Peneliti memberikan kuesioner yang telah disiapkan kepada responden.
- 7) Setelah responden selesai mengisi kuesioner peneliti mengucapkan terimakasih kepada responden dan kepala ruangan.

8) Peneliti melakukan pendokumentasian.

H. Etika Penelitian

Etika merupakan seperangkat prinsip moral yang menjadi pedoman dalam setiap aktivitas penelitian yang melibatkan peneliti, sertam masyarakat yang terdampak oleh hasil penelitian (Soekidjo, 2018). Beberapa aspek penting dalam etika dalam penelitian, meliputi:

1. Informed Consent

Sebelum melakukan pengumpulan data atau mewawancara dengan subjek penelitian, peneliti wajib memperoleh izin terlebih dahulu. Peneliti harus menyediakan lembar persetujuan (*informed consent*) kepada responden, yang mencakup informasi mengenai tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh, serta potensi risiko atau ketidaknyamanan yang mungkin terjadi. Selain itu, peneliti tidak diperkenankan memaksa individu yang menolak untuk ikut serta dan harus menghormati keputusan responden. Responden memiliki kebebasan penuh untuk ikut serta atau mengundurkan diri dari penelitian, dengan jaminan anonimitas dan kerahasiaan.

2. Anonymity

Prinsip anonimitas menekankan bahwa identitas responden tidak boleh dicantumkan dalam hasil penelitian. Sebagai gantinya, responden hanya diminta untuk mencantumkan inisial atau kode tertentu dalam kuesioner guna menghindari pengungkapan identitas pribadi. Jika hasil penelitian dipublikasikan, identitas responden tidak boleh terungkap dalam bentuk apapun. Oleh karena itu, peneliti bertanggung jawab untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan tetap anonim dan tidak dapat ditelusuri kembali kepada individu tertentu.

3. Confidentially

Prinsip kerahasiaan mengharuskan peneliti untuk menjaga privasi responden dengan tidak mengungkapkan informasi pribadi atau data penelitian kepada pihak lain. Data yang dikumpulkan harus disimpan dengan aman agar tidak dapat diakses oleh orang yang tidak berwenang. Setelah penelitian selesai, peneliti wajib memastikan bahwa semua data yang bersifat rahasia dimusnahkan untuk mencegah penyalahgunaan informasi. Dengan demikian, peneliti bertanggung jawab untuk melindungi kepercayaan yang telah diberikan responden dalam berbagi informasi pribadi.

I. Analisa Data

1. Analisa Univariat

Analisa univariat adalah analisis yang dilakukan pada variable secara tunggal (Nurdin & Hartati, 2019). Analisa univariat pada penelitian ini dilakukan pada data umur, jenis kelamin, lama bekerja, tingkat burnout dan motivasi kerja pada responden yang ditampilkan dalam bentuk table distribusi frekuensi.

2. Analisa Bivariat

Analisa Bivariat merupakan metode dengan menghubungkan dua variable secara langsung. Dalam analisis ini, data dari variable pertama dikaitkan dengan data variable kedua (Nurdin & Hartini, 2019). Pada penelitian ini, variable independen adalah *burnout*, sedangkan variable dependen adalah motivasi kerja. Uji *chi-square* digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut, yakni hubungan burnout dan motivasi kerja perawat, jika $p \text{ value} > 0.05$ maka H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable tersebut. Sebaliknya, jika

p value <0.05 maka H_a diterima, yang berarti terdapat hubungan yang bermakna antara *burnout* dan motivasi kerja (Nurdin & Hartati, 2019).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab hasil penelitian ini akan menunjukkan hasil yang didapatkan dari responden pada penelitian Hubungan *Burnout* dengan Motivasi kerja pada perawat diruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja dengan 26 responden. Hasil penelitian yang disajikan yaitu hasil penelitian analisis univariat dan analisis bivariat. Penyajian analisis univariat disajikan dengan tabel distribusi frekuensi karena seluruh data variabel karakteristik responden dan variabel yang diteliti merupakan data. Sementara hasil uji statistik bivariat digunakan uji *Chi-Square*.

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Rata-rata mempunyai tingkat burnout dan motivasi kerja.

Tabel distribusi dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis kelamin, Masa kerja, Pendidikan pada Perawat di Ruang ICCU RSUD KOJA (n=26)

Karakteristik Responden	N	%
Usia:		
29-40	21	80,8
41-50	4	15,4
51-60	1	3,8
Total	26	100
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	6	23,1
Perempuan	20	76,9
Total	26	100
Masa Kerja		
5-10 Tahun	14	53,8
11-15 Tahun	7	26,9
16-20 Tahun	5	19,2
Total	26	100
Pendidikan		
D3	20	76,9
Ners	6	23,1
Total	26	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa 26 responden yang telah diteliti oleh peneliti, pada responden menunjukkan mayoritas berusia 29-40 tahun sebanyak 21 responden (80,8%). Pada jenis kelamin menunjukkan jika mayoritas responden perempuan sebanyak 20 responden (76,9%) daripada laki-laki. Pada masa kerja atau lamanya bekerja menunjukkan mayoritas responden bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 14 responden (53,8%). Pada pendidikan terakhir menunjukkan mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 20 responden (76,9%).

b. Tingkat *Burnout*

Tingkat *burnout* dikategorikan menjadi tiga yaitu: berat, sedang, ringan.

Penyajian hasil distribusi ini akan ditampilkan pada tabel:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat *Burnout* pada Perawat di Ruang ICCU RSUD Koja (n=26)

Tingkat <i>Burnout</i>	N	%
Berat	13	50,0
Sedang	13	50,0
Ringan	0	0
Total	26	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 26 responden yang diteliti oleh peneliti, tingkat *burnout* dengan kategori berat sebanyak 13 responden (50,0%), sebanyak 13 responden (50,0%) dengan kategori *burnout* sedang.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu motivasi tinggi dan motivasi rendah.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Motivasi Kerja pada Perawat di Ruang ICCU RSUD Koja (n=26)

Motivasi kerja	N	%
Motivasi Kerja Tinggi	12	46,2
Motivasi Kerja Rendah	14	53,8
Total	26	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari 26 responden yang diteliti oleh peneliti, sebagian besar 14 responden (53,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah, sedangkan sebanyak 12 responden (46,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengkaji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini menggunakan uji *Chi-Square* sebagai metode pengujian.

Tabel 4.4 Hubungan Burnout dengan Motivasi kerja pada Perawat di Ruang ICCU RSUD Koja

Tingkat Kambuh	Motivasi Kerja Perawat				Total		<i>p-value</i>
	Rendah		Tinggi		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	11	84,6	2	7,7	13	50,0	0,002
Sedang	3	11,5	10	38,5	13	50,0	
Ringan	0	0	0	0	0	0	
Total	14	53,8	12	46,2	26	100	

Sumber: Data Primer 2024

Hasil analisis hubungan tingkat *burnout* terhadap motivasi kerja perawat diruang ICCU RSUD Koja tahun 2024 bahwa ada sebanyak 11 perawat (84,6%) yang mengalami *burnout* berat dengan motivasi kerja yang rendah, dan yang mengalami burnout berat dengan motivasi kerja yang tinggi terdapat 2 perawat (7,7%) perawat. Sedangkan pada perawat yang mengalami *burnout* sedang ada sebanyak 3 perawat (11,5%) dengan mengalami motivasi kerja yang rendah, dan yang mengalami burnout sedang dengan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 10 (38,5%) perawat. Hasil uji *Chi-Square* menggunakan SPSS didapatkan hasil nilai *p value* yaitu $\alpha < 0,05 = (0,002)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *burnout* terhadap motivasi kerja perawat diruang ICCU RSUD Koja.

B. Pembahasan

Pada pembahasan dalam penelitian ini akan menguraikan secara mendetail mengenai temuan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada minggu ketiga tanggal 17-18 Desember 2024. Penelitian telah dilakukan di RSUD Koja Jakarta Utara. Data yang didapatkan dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square*. Hasil penelitian akan dibandingkan dengan konsep hasil penelitian sebelumnya. Melalui pembahasan ini diharapkan para pembaca akan lebih memahami mengenai hasil data yang sudah didapatkan.

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menemukan bahwa 20 responden (76,9%) mayoritas berjenis kelamin perempuan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diyanto & Supratman, 2024), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 82 (73,9) adalah perempuan. Hal ini dapat dikaitkan dengan sifat keibuan dan kasih sayang yang dianggap berperan penting dalam profesi keperawatan.

2. Usia

Hasil penelitian menemukan bahwa lebih dari separuh responden yaitu 21 orang (80,8%) dengan usia 29-40. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Diyanto & Supratman, 2024), yang menyatakan bahwa usia produktif dikaitkan dengan produktivitas yang tinggi. Pemahaman ini menunjukkan bahwa individu dalam rentang usia produktif cenderung memiliki performa yang lebih baik serta memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pelayanan kesehatan.

3. Masa Kerja

Hasil penelitian menemukan bahwa separuh dari responden yaitu 14 orang (53,8%) dengan tingkat masa kerja 5-10 tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rido et al., 2024), yang dapat disimpulkan bahwa memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sangat dibutuhkan, selain itu juga dapat meningkatkan efektivitas pegawai didalam suatu perusahaan, dengan tujuan mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktifitas kerja pegawai. Semakin tinggi pengalaman kerja seorang perawat, maka kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh perawat akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaannya.

4. Pendidikan

Hasil penelitian menemukan bahwa mayoritas dari responden yaitu 20 (76,9%) dengan pendidikan terakhir D3. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni et al., 2024) yang menunjukkan hasil pendidikan akhir paling banyak yaitu D3 sebanyak 60 orang (80%). Masih banyak pula para perawat yang masih belum mau melanjutkan ke S1 Profesi keperawatan atau Ners, masih kurang diminati oleh sebagian orang, hal ini disebabkan oleh rendahnya minat serta kendala biaya pendidikan yang masih menjadi hambatan bagi banyak calon perawat.

5. Tingkat *Burnout*

Hasil yang didapatkan dari sampel berjumlah 26 responden pada ruang ICCU RSUD Koja burnout dalam kategori berat sebanyak 13 responden (50,0%), sedangkan sebanyak 13 responden (50,0%) masuk kategori burnout sedang. Pada saat ini perawat sangat rentan mengalami

burnout ditempat kerja, perawat yang mengalami kondisi burnout biasanya akan mengalami penurunan energi dan penurunan ketertarikan atau motivasi terhadap pekerjaannya. Kondisi *burnout* juga dapat berdampak bagi individu, pelayanan, maupun organisasi. Bagi individu akan merasakan gangguan emosional, rentan terhadap penyakit, ataupun gangguan secara psikologis. Sedangkan bagi organisasi akan menurunkan tingkat kinerja, menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja (Rido et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni et al., 2024) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa sebanyak 48 responden (64%) mengalami tingkat *burnout* berat. Kondisi ini disebabkan oleh kejenuhan yang dialami perawat dalam pekerjaannya, seperti rasa lelah yang berlebihan, kesulitan tidur, kurangnya perhatian terhadap diri sendiri dan rekan rekan kerja, serta perasaan emosional dan frustrasi terhadap tugas yang dijalankan. Keadaan tersebut dapat berdampak negatif pada stamina dan kestabilan emosi, serta menimbulkan tekanan yang berujung pada kejenuhan kerja. Salah satu dampak dari *burnout* adalah hilangnya minat terhadap pekerjaan dan motivasi kerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2021) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa sebanyak 18 (52%) perawat belum mengalami *burnout*, sementara 17 (48%) mengalami burnout. Tingginya angka *burnout* pada perawat disebabkan oleh risiko yang lebih besar pada profesi yang berorientasi memberikan pelayanan, seperti dibidang kesehatan, pelayanan sosial, dan pendidikan. Sebagai institusi pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk

memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Salah satu elemen penting dalam pelayanan yang optimal adalah peran perawat, yang secara langsung berinteraksi dengan pasien dan memiliki tugas utama dalam memberikan perawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Saparwati & Apriatmoko, 2020) menyatakan bahwa sebanyak 32 orang (32,0%) sebagian besar menunjukkan bahwa perawat mengalami burnout sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami *burnout* pada tingkat sedang, yang mengindikasikan adanya kejenuhan kerja dikalangan perawat. *Burnout* memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan keperawatan, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Salah satu faktor individu yang berkontribusi terhadap *burnout* adalah kepribadian. Kepribadian yang kompleks terdiri dari berbagai aspek psikis dan berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi stress yang dialami di lingkungan kerja.

6. Tingkat Motivasi Kerja

Hasil yang didapatkan dari sampel berjumlah 26 responden pada ruang ICCU RSUD Koja motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 14 responden (53,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah, sedangkan sebanyak 12 responden (46,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi. Distribusi frekuensi motivasi kerja pada faktor balas jasa atau gaji diruang ICCU RSUD Koja berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa motivasi kerja pada faktor balas jasa atau gaji di dominasi oleh jawaban “tidak setuju” pada item pertanyaan no 1 dengan (balas jasa/gaji sesuai dengan kebutuhan saya) yaitu sebanyak 16 orang (61,5%).

Distribusi frekuensi motivasi kerja pada faktor pengembangan diri diruang ICCU RSUD Koja berdasarkan jawaban responden diketahui bahwa motivasi kerja pada faktor pengembangan diri di dominasi oleh jawaban “tidak setuju” pada item pertanyaan no 27 (memiliki kesempatan untuk promosi karir) yaitu sebanyak 13 orang (50,0%).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja rendah sesuai dengan jawaban responden pada kuesioner yaitu mayoritas dipengaruhi oleh balas jasa/gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan tidak memiliki kesempatan untuk promosi jenjang karir untuk kedepannya. Pemberian gaji yang layak perlu disesuaikan dengan beban kerja perawat, karena berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar maupun kebutuhan hidup mereka. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, perawat akan lebih termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat berdampak negative terhadap motivasi kerja perawat, menyebabkan kelelahan, stres, bahkan peningkatan angka turnover. Oleh karena itu, perbaikan sistem penggajian, pemberi tunjangan, serta kesempatan karir yang jelas menjadi langkah penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja perawat.

Selain itu pengembangan potensi individu seperti kesempatan untuk promosi juga termasuk penting untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, kesempatan promosi memberikan penghargaan atas kinerja, pengalaman, dan kompetensi yang berdampak positif pada kepuasan kerja serta kualitas

pelayanan kesehatan. Institusi kesehatan perlu menyediakan jalur karir yang jelas, memberikan pelatihan berkelanjutan, dan menilai kinerja secara objektif agar perawat dapat berkembang secara profesional.

Motivasi kerja menjadi suatu fenomena yang sering kali dapat ditemui pada suatu organisasi, bisnis, maupun organisasi lainnya. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalani pekerjaannya akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan atau rumah sakit seperti menjalankan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien, sebaliknya apabila perawat memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah akan memberikan dampak yang buruk untuk perusahaan atau rumah sakit seperti hasil kerja yang kurang maksimal yang tidak memenuhi target perusahaan atau rumah sakit. Motivasi kerja memiliki peran yang penting sekaligus menarik untuk dikaji, karena dipengaruhi berbagai faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan tingkat motivasi dalam diri perawat. Beragamnya faktor tersebut menjadi tantangan bagi organisasi dalam upaya mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja perawat agar tetap optimal (Febrian & Jacobus, 2022).

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian oleh (Nugraheni et al., 2024) menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang (65,5%) memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Secara teori, motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan pengambilan keputusan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Memahami motivasi sangatlah penting, karena motivasi mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan optimal. Dalam bidang

keperawatan, motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki risiko lebih rendah mengalami *burnout*. Sebaliknya, jika seorang perawat memiliki motivasi kerja yang rendah, ia lebih rentan mengalami *burnout*, yang pada akhirnya dapat menyebabkan rasa malas dan menurunnya kinerja dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2021) mendukung temuan ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa 49 responden (66,2%) memiliki motivasi kerja yang tinggi, sementara 25 responden (33,8%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Jumlah responden dengan motivasi kerja yang tinggi lebih dominan dibandingkan dengan yang memiliki motivasi rendah. Hasil penelitian mengenai motivasi kerja juga menunjukkan bahwa frekuensi dan persentase motivasi kerja tinggi lebih besar dibandingkan dengan yang rendah. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, dapat diasumsikan bahwa seseorang akan merasa lebih terdorong dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirati et al., 2020) mendukung temuan ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang (1,8%) memiliki motivasi rendah, 67 orang (40,6%) memiliki motivasi sedang, dan 95 orang (57,6%) memiliki motivasi tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat pelaksana memiliki motivasi kerja yang kuat.

7. Hubungan *Burnout* dengan Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang didapatkan dari hubungan *burnout* dengan motivasi kerja pada perawat di ruang ICCU RSUD Koja bahwa ada sebanyak 11 perawat (84,6%) yang mengalami *burnout* berat yang

disebabkan oleh faktor berupa kelelahan dan hilang minat dengan pekerjaannya, dengan motivasi kerja yang rendah yang disebabkan oleh faktor terkait yaitu gaji dan pengembangan karir. Dan yang mengalami burnout berat dengan motivasi kerja yang tinggi terdapat 2 perawat (7,7%) perawat, motivasi kerja tinggi pada kuesioner disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Sedangkan pada perawat yang mengalami *burnout* sedang ada sebanyak 3 perawat (11,5%) dengan mengalami motivasi kerja yang rendah, dan yang mengalami burnout sedang dengan motivasi kerja yang tinggi sebanyak 10 (38,5%) perawat. Hasil uji *Chi-Square* menggunakan SPSS didapatkan hasil nilai *p value* yaitu $< 0,05 = 0,002$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *burnout* terhadap motivasi kerja diruang ICCU RSUD Koja.

Burnout berat yang disebabkan oleh kelelahan dan motivasi kerja yang rendah sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji yang tidak sesuai serta minimnya peluang promosi karir. Ketika individu mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat beban kerja yang tinggi, mereka cenderung kehilangan semangat dan komitmen untuk bekerja. Perasaan lelah yang berkepanjangan membuat individu sulit berkonsentrasi dan kurang termotivasi. Jika kondisi ini diperparah oleh faktor gaji yang dianggap tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan serta kurangnya kesempatan untuk berkembang, maka tingkat kepuasan kerja semakin menurun. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak dihargai, kehilangan tujuan dalam pekerjaan, serta meningkatnya keinginan untuk meninggalkan

pekerjaan. Akibatnya, produktivitas dan kualitas kerja menurun, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Burnout berat dengan motivasi kerja yang tinggi dapat terjadi ketika individu mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang signifikan, namun tetap memiliki semangat untuk bekerja karena didukung sosial dari rekan kerja, serta lingkungan yang memberikan rasa nyaman. Meskipun mengalami *burnout* individu yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap stress.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh oleh (Wirati et al., 2020) yang menunjukkan adanya ketertarikan antara tingkat *burnout* yang dialami perawat dengan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan keluhan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh perawat dalam menjalankan tugasnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Keluhan tersebut dapat berdampak pada tingkat motivasi kerja perawat, di mana semakin tinggi *burnout* yang dialami, maka semakin rendah motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni et al., 2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan adanya hubungan *burnout* dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu $0,026 < 0,050$ dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara tingkat *burnout* dengan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami perawat, semakin rendah motivasi kerja mereka. Banyak perawat masih mengalami *burnout* akibat kelelahan dan kejenuhan

yang timbul dari beban kerja yang mereka jalani. Selain itu, mereka juga kerap mengalami tekanan emosional yang disebabkan oleh beban kerja serta kurangnya kerjasama tim yang kooperatif. Kondisi ini mengakibatkan minimnya motivasi kerja di antara sesama perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wedha et al., 2023) terdapat hubungan antara *burnout* dengan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Maslach mengenai sindrom *burnout*, di mana perubahan motivasi kerja, seperti hilangnya semangat dan rasa kecewa yang berlebihan, dapat menjadi faktor pemicu stres dan *burnout* pada pekerja. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, perawat rentan mengalami stress jika tidak mampu menyesuaikan harapan dengan realitas pekerjaan. Faktor lingkungan, seperti suasana tempat kerja yang tidak nyaman, tugas kerja yang monoton, serta beban kerja yang tinggi, dapat meningkatkan risiko stres. Jika perawat memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak mampu mengelola stres akibat tuntutan pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang, maka kemungkinan terjadinya *burnout* akan semakin besar.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan, proses penelitian ini masih menemukan beberapa hambatan yang dialami dan dapat menimbulkan faktor yang bisa diperhatikan bagi para peneliti selanjutnya supaya lebih menyempurnakan penelitian ini, karena tentunya penelitian ini memiliki kekurangan yang harus diperbaiki pada penelitian kedepannya. Keterbatasan pada penelitian ini diantaranya adalah:

1. Tingkat keterbukaan responden dalam mengisi kuesioner, kekhawatiran akan privasi atau rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh responden.

Meskipun kerahasiaan telah terjamin dan panduan pengisian kuesioner disampaikan dengan jelas, faktor ini tetap menjadi tantangan yang perlu diperhatikan dalam penelitian sejenis di peneliti berikutnya.

2. Beberapa responden pada saat pengisian identitas kuesioner tidak sesuai dengan petunjuk yang tertera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang berjudul Hubungan *Burnout* dengan Motivasi Kerja pada perawat diruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja yang melibatkan 26 perawat, diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 20 responden (76,9%), mayoritas responden masa kerja atau lamanya bekerja menunjukkan mayoritas responden bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 14 responden (53,8%), pendidikan terakhir menunjukkan mayoritas responden berpendidikan D3 sebanyak 20 responden (76,9%). Pada usia responden menunjukkan mayoritas berusia 29-40 tahun sebanyak 21 responden (80,8%).

Sebagian besar perawat mengalami *burnout* berat, yakni sebanyak 13 responden (50,0%). Kondisi ini terutama ditandai dengan kelelahan serta menurunnya minat terhadap pekerjaan. *Burnout* terjadi ketika perawat mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat beban kerja yang tinggi, mereka cenderung kehilangan semangat dan komitmen untuk bekerja. Perasaan lelah yang berkepanjangan membuat individu sulit berkonsentrasi dan kurang termotivasi. Selain itu, sebagian besar perawat juga mengalami motivasi rendah sebanyak 14 responden (53,8%) disebabkan oleh faktor terkait yaitu gaji dan pengembangan karir. Faktor gaji yang dianggap tidak sesuai dengan usaha yang dikeluarkan serta kurangnya kesempatan untuk berkembang, maka tingkat kepuasan kerja semakin menurun.

Pada penelitian ini *burnout* berat yang disebabkan oleh kelelahan dan motivasi kerja yang rendah sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti

gaji yang tidak sesuai serta minimnya peluang promosi karir. Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan kesempatan jenjang karir yang terbatas memiliki pengaruh terhadap *burnout* pada perawat. Ketika gaji tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, perawat dapat mengalami stress finansial, kelelahan, dan merasa tidak dihargai, hal ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

Selain itu, kurangnya kesempatan jenjang karir membuat perawat merasa kehilangan semangat untuk berkembang, akibatnya angka *turnover* meningkat, dan risiko *burnout* semakin tinggi. Maka terdapat hubungan antara *burnout* dan motivasi kerja perawat yang dipengaruhi oleh faktor balas jasa/gaji yang tidak sesuai dan tidak ada kesempatan promosi.

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat *burnout* dan motivasi kerja, dengan nilai uji sebesar 0,02 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H_a diterima, yang berarti terdapat keterkaitan perawat yang signifikan antara tingkat *burnout* tinggi dengan motivasi kerja perawat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk mengatasi keterbatasan serta meningkatkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini bermanfaat bagi manajemen rumah sakit karena dapat membantu kepala ruangan dan manajemen rumah sakit mengatasi tantangan terkait dengan *burnout* dan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan pelayanan keperawatan yang

diberikan di rumah sakit. Tim manajemen rumah sakit dapat menyediakan dan mengadakan pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan serta kompetensi perawat agar dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. dapat digunakan sebagai salah satu sarana evaluasi tingkat *burnout* dan motivasi kerja dikalangan perawat.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Lembaga pendidikan dapat mengintegrasikan di dalam capaian pembelajaran kurikulum khususnya dalam mata kuliah Manajemen Keperawatan dan Keperawatan Jiwa dengan meningkatkan materi tentang Manajemen stress, keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), untuk menghasilkan penerus yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih mendalam mengenai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi *burnout* serta motivasi pada perawat. Selain itu, peneliti juga dapat menambahkan variabel lain dalam studi dan menerapkan uji multivariat untuk menganalisis hubungan antar variabel.

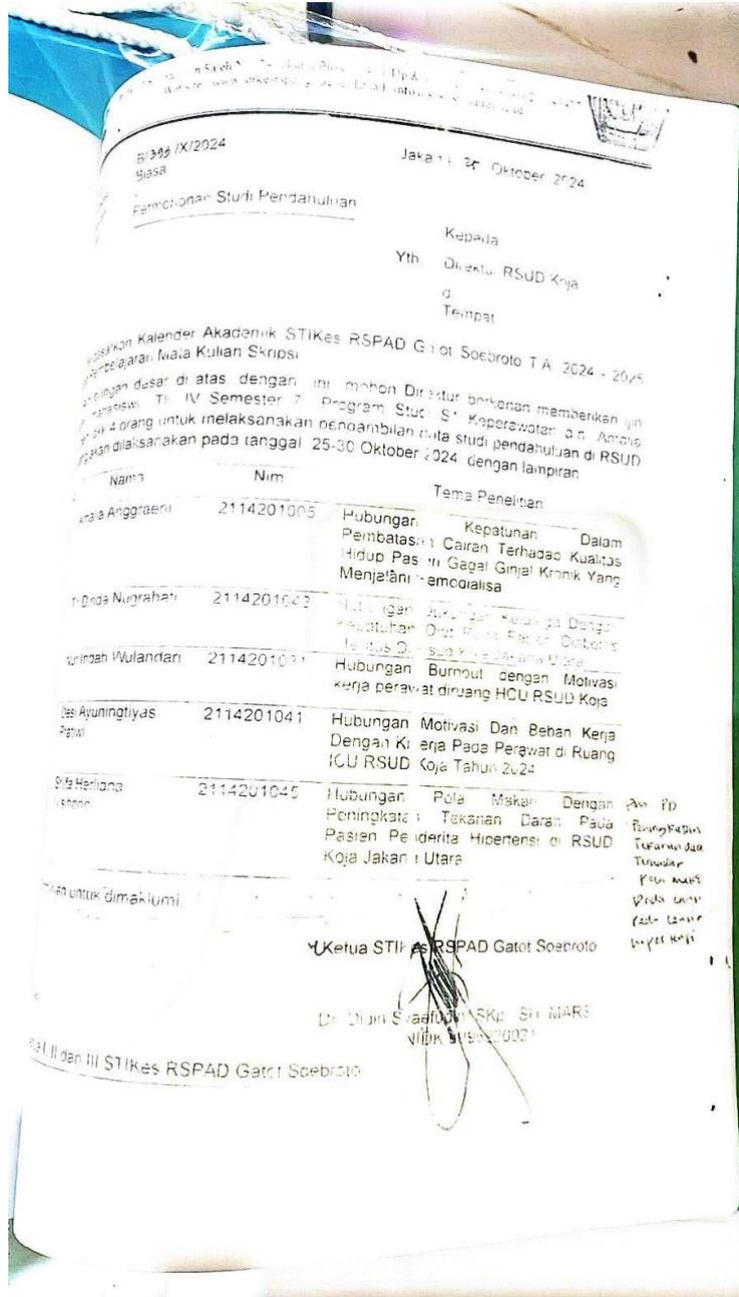
DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho Adi. (2021). *Introduction to Burnout at Workplace*. Tim UB Press.
- Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha, Silvia Nora Anggreini, & Dwi Elka Fitri. (2019). The Effectiveness of Patient Safety Cultural Training with Mirror Method and Case Study on Nurse Understanding About Application of Patient Safety at Hospital Pekanbaru. *Caring: Indonesian Journal of Nursing Science*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.32734/ijns.v1i1.1168>
- Ayudytha, A. U., & Putri, D. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS PMC. *REAL in Nursing Journal*, 2(3), 144. <https://doi.org/10.32883/rnj.v2i3.548>
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The effect of workload on role stress and burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/274>
- Diyanto, V. P., & Supratman, S. (2024). Hubungan Antara Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Pelaksana. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 4(3), 888–896. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i3.13900>
- Dr. Endang Suswati. (2022). *Buku Monografi Motivasi Kerja* (Tim MNC Publishing (Ed.)). Media Nusa Creative.
- Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 188. <https://doi.org/10.35448/jmb.v14i2.12877>
- HARTINI (Ed.). (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN (TEORI DAN KONSEP)*. Media Sains Indonesia dan Penulis. https://www.researchgate.net/publication/366739589_Teori_Motivasi
- Hasan, R., Habibi, A., Nur, S., Ahmad, A., & Ramdhan, Q. N. (2021). *Sitanala Tangerang*. 6(2), 83–96.
- Hayyu Fathil Hasanah, Noeroel Widajati, Indriati Paskarini, Tri Martiana, & Aisy Rahmania. (2022). the Influence of Self-Efficacy and Job Stress Toward Job Burnout At a Packaging Company in Surabaya. *Journal of Vocational Health Studies*, 6(2), 118–126. <https://doi.org/10.20473/jvhs.v6.i2.2022.118-126>
- Hidayat, R., & Sureskiarti, E. (2020). Hubungan beban kerja terhadap kejenuhan (burnout) kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2168–2173. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/895>

- Indiawati, O. C., SyaTMdiyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- Mayzell, G. (2020). The Resilient Healthcare Organization. In *The Resilient Healthcare Organization*. <https://doi.org/10.4324/9780429286025>
- Munte, R. S., Risnita, Jailani, M. S. J., & Siregar, I. (2024). Analisis Dokumenter Praktisi Pendidikan Islam: Pendekatan Eksperimen dan Noneksperimen (Design Klausal Komparatif dan Design Korelasional). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 4370–4375.
- Nugraheni, E., Susanti, I. H., & Triana, N. Y. (2024). Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 537–548.
- Ramadhan, S. R., Sulisetyawati, S. D., & Suryandari, D. (2021). Hubungan beban kerja perawat dengan kejadian burnout di ruang ICU RSUD Dr. Moewardi. *Jurnal Kesehatan Universitas Kusuma Husada*.
- Richemond, D., Needham, M., & Jean, K. (2022). The Effects of Nurse Burnout on Patient Experiences. *Open Journal of Business and Management*, 10(05), 2805–2828. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.105139>
- Rido, A., Tumanggor, P., Garnasih, R. L., Fitri, K., Manajemen, J., Pekanbaru, K., Riau, P., Pelayanan, T., Jiwa, K., Rido, A., & Tumanggor, P. (2024). Pengaruh Burnout , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. 2(2), 1440–1455.
- Rizky, M. (2022). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 290. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i2>
- Saparwati, M., & Apriatmoko, R. (2020). Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di RSUD Ungaran. *Pro Health Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(2), 82. <https://doi.org/10.35473/proheallth.v2i2.545>
- Setyawan, F. (2019). *Manajemen Rumah Sakit*. Zifatama Jawa.
- Sulistiyowati, W. (2017). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>

- Umar, Ernawati., dkk. (2024). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Mahakarya Citra Utama.
https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Keperawatan/2rkFEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=faktor_yang_mempengaruhi_burnout&pg=PP4&printsec=frontcover
- Wedha, J., Putri, S., Lestari, P., Putere², M., & Primatanti³, A. (2023). Hubungan Antara Burnout dengan Motivasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. *AMJ (Aesculapius Medical Journal)*, 3(3), 403–408.
<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/amj/article/view/7751>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.
<https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.468>

Lampiran 1: Surat Izin Studi Pendahuluan



Lampiran 2: Surat Layak Etik



Komite Etik Penelitian
Research Ethics Committee

Surat Layak Etik
Research Ethics Approval



No:000159/STIKes RSPAD Gatot Soebroto/2025

Peneliti Utama : Nur Indah Wulandari
Principal Investigator

Peneliti Anggota : Nur Indah Wulandari
Member Investigator
Ns. Ita, S.Kcp, M.Kep
Kolonel CKM Ns. Rusdiansyah, M.Kep

Nama Lembaga : STIKes RSPAD Gatot Subroto
Name of The Institution

Judul : Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja pada perawat diruang ICCU RSUD Koj
Title
*The relationship between burnout and work motivation in nurses in the ICCU room of Koj
Regional Hospital*

Atas nama Komite Etik Penelitian (KEP), dengan ini diberikan surat layak etik terhadap usulan protokol penelitian, yang didasarkan pada 7 (tujuh) Standar dan Pedoman WHO 2011, dengan mengacu pada pemenuhan Pedoman CIOMS 2016 (lihat lampiran). *On behalf of the Research Ethics Committee (REC), I hereby give ethical approval in respect of the undertakings contained in the above mention research protocol. The approval is based on 7 (seven) WHO 2011 Standard and Guidance part III, namely Ethical Basis for Decision-making with reference to the fulfilment of 2016 CIOMS Guideline (see enclosed).*

Kelayakan etik ini berlaku satu tahun efektif sejak tanggal penerbitan, dan usulan perpanjangan diajukan kembali jika penelitian tidak dapat diselesaikan sesuai masa berlaku surat kelayakan etik. Perkembangan kemajuan dan selesainya penelitian, agar dilaporkan. *The validity of this ethical clearance is one year effective from the approval date. You will be required to apply for renewal of ethical clearance on a yearly basis if the study is not completed at the end of this clearance. You will be expected to provide mid progress and final reports upon completion of your study. It is your responsibility to ensure that all researchers associated with this project are aware of the conditions of approval and which documents have been approved.*

Setiap perubahan dan alasannya, termasuk indikasi implikasi etis (jika ada), kejadian tidak diinginkan serius (KTD/KTDS) pada partisipan dan tindakan yang diambil untuk mengatasi efek tersebut; kejadian tak terduga lainnya atau perkembangan tak terduga yang perlu diberitahukan; ketidakmampuan untuk perubahan lain dalam personel penelitian yang terlibat dalam proyek, wajib dilaporkan. *You require to notify of any significant change and the reason for that change, including an indication of ethical implications (if any); serious adverse effects on participants and the action taken to address those effects; any other unforeseen events or unexpected developments that merit notification; the inability to any other change in research personnel involved in the project.*

Masa berlaku:
18 January 2025 - 18 January 2026

18 January 2025
Chair Person

Ns. Meulu Primananda, S.Kep

LEMBAR PENJELASAN KEPADA CALON SUBJEK

Saya, Nur Indah Wulandari dari STIKes Rspad Gatot Soebroto akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *burnout* dengan motivasi kerja pada perawat diruang *Intensive Coronary Care Unit* RSUD Koja”.

Saya akan memberikan informasi kepada Bapak/Ibu/Saudara mengenai penelitian ini dan mengundang Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi bagian dari penelitian ini.

Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dengan cara menandatangani formulir ini. Jika Bapak/Ibu/Saudara setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara kapan saja boleh menghentikan penelitian ini. Jika Bapak/Ibu/Saudara menolak untuk berpartisipasi atau menghentikan penelitian ini, keputusan tersebut tidak akan mempengaruhi hubungan Bapak/Ibu/Saudara dengan saya dan tidak akan berdampak pada pelayanan yang berlaku di rumah sakit ini.

Jika Bapak/Ibu/Saudara tidak mengerti tiap pernyataan dalam formulir ini, Bapak/Ibu/Saudara dapat bertanya kepada saya.

1. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* dan motivasi kerja yang di alami oleh perawat.

2. Partisipasi dalam penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan partisipasi responden untuk mengisi lembar jawaban/kuisisioner tentang *burnout* dan motivasi kerja.

3. Alasan memilih Bapak/Ibu/Saudara

- a. Seluruh perawat ruang ICCU
- b. Bersedia menjadi responden

4. Prosedur penelitian

Berikut adalah prosedur penelitian yang akan dilakukan bersama subyek penelitian :

- a. Responden akan mengisi lembar data diri dan lembar persetujuan partisipasi.
- b. Responden akan mengisi lembar kuisisioner *burnout* sebanyak 9 pertanyaan.
- b. Responden akan mengisi lembar kuisisioner motivasi kerja sebanyak 27 pertanyaan.

5. Risiko, efek samping, dan tatalaksananya

Dalam partisipasi penelitian ini tidak ada efek samping

6. Manfaat penelitian

Agar dapat menjadi salah satu referensi atau sumber pengetahuan dan bisa menjadi masukan agar masyarakat dan perawat-perawat di rumah sakit mengetahui dan mengenal masalah, serta dapat merumuskan penyelesaian masalah, sehingga berkurangnya masalah yang ada dalam penelitian ini dan dapat menerapkan cara penanganan burnout untuk meningkatkan nmotivasi kerja pada perawat.

7. Kewajiban subyek penelitian

Diharapkan responden dapat mengikuti dan mengisi lembar jawaban dengan baik dan benar.

8. Hak untuk menolak dan mengundurkan diri

Keikutsertaan responden dalam penelitian ini bersifat sukarela. Responden berhak untuk menolak atau mengundurkan diri dari penelitian ini kapan saja tanpa adanya konsekuensi.

9. Kerahasiaan

Semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

10. Informasi tambahan

Jika responden membutuhkan informasi terkait penelitian ini dapat menghubungi peneliti dengan nomor 08170808933 a/n Nur Indah Wulandari.

Sertifikat Persetujuan (<i>Consent</i>)	
<p>Saya telah membaca semua penjelasan tentang penelitian ini. Saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya dan semua pertanyaan saya telah dijawab dengan jelas. Saya bersedia untuk berpartisipasi pada studi penelitian ini dengan sukarela.</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">Nama subjek/wali</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">Tanda tangan peserta studi</p> <p>Tanggal _____</p> <p style="text-align: center;">hari/bulan/tahun</p>	<p>Saya mengkonfirmasi bahwa peserta telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai penelitian ini, dan semua pertanyaan telah dijawab dengan benar. Saya mengkonfirmasi bahwa persetujuan telah diberikan dengan sukarela.</p> <p style="text-align: center;"><u>NUR INDAH WULANDARI</u></p> <p style="text-align: center;">Nama peneliti/peminta persetujuan</p> <p>_____</p> <p style="text-align: center;">Tanda tangan peneliti</p> <p>Tanggal _____</p> <p style="text-align: center;">hari/bulan/tahun</p>

Informasi Peneliti

Peneliti Utama : Nur Indah Wulandari
Alamat : Jalan Kaliabang Bungur No. 42, RT 003/002 Kota Bekasi
No. Telp : 08170808933
Email : nurindahaje88@gmail.com

Petunjuk Pengisian Kuisisioner:

1. Tulislah terlebih dahulu Inisial Nama, Usia, Pendidikan, Masa Kerja pada halaman yang telah disediakan.
2. Jawablah semua pernyataan dengan memilih salah satu dari tiga alternative jawaban yang telah disediakan dengan tanda ceklis.

A. Identitas Data Demografi Pasien

Inisial Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

B. Kuisisioner burnout

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak setuju
A.	Kelelahan			
1.	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan			
2.	Saya merasa kurang produktif karena adanya pekerjaan			
B.	Penurunan Pencapaian Pribadi			
3.	Saya banyak mendapatkan pengalaman berharga pada pekerjaan saya			
4.	Saya bisa melayani konsumen atau pasien dengan baik			
5.	Saya merasa senang setelah melakukan tugas untuk klien secara langsung			
C.	Sinesme (Merasa Rendah)			
6.	Saya melayani klien dengan sebaik mungkin			

D.	Rendahnya Dukungan Sosial			
7.	Saya merasa senang bila teman kerja menyemangati saya			
8.	Saya merasa terbantu jika orang lain membantu dalam pekerjaan yang cukup sulit			
E.	Tuntutan			
9.	Saya memiliki keterikatan di dalam pekerjaan			

C. Kuesioner Motivasi

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju
A.	Balas Jasa			
1.	Saya merasa gaji perbulan yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya			
2.	Saya menerima jaminan kesehatan yang memadai			
B.	Kondisi Lingkungan Kerja			
3.	Suasana lingkungan kerja saya nyaman			
4.	Lingkungan kerja serta sarana dan pra sarana yang tersedia mendorong saya melakukan asuhan keperawatan dengan baik			
C.	Supervisi			
5.	Atasan saya merupakan pemimpin yang adil dan dapat dipercaya			
6.	Atasan melakukan pemantauan kinerja saya dengan baik			
7.	Terdapat bimbingan dari atasan guna meningkatkan kemampuan kerja			

	saya			
8.	Atasan membantu saya menyelesaikan masalah yang terkait dengan tugas secara bijaksana			
9.	Terdapat teguran apabila saya tidak menjalankan prosedur ketika sedang bekerja			
D.	Hubungan Individu			
10.	Rekan kerja saya keberatan untuk berbagi ilmu			
11.	Diruangan tempat saya bekerja, kerja tim berjalan dengan baik dan solid			
12.	Saya selalu dilibatkan dalam menyelesaikan masalah di unit kerja			
E.	Prestasi			
13.	Saya merasa tidak mampu memotivasi diri untuk mencapai prestasi yang belum saya raih			
14.	Saya merasa dorongan/termotivasi untuk selalu mempertahankan prestasi kerja yang telah saya raih			
15.	Saya tidak mendapat pujian atas asuhan keperawatan yang saya berikan kepada pasien			
16.	Saya bekerja sesuai dengan jadwal dan pedoman yang telah ditetapkan oleh Unit saya bekerja			
F.	Pengakuan			
17.	Rekan kerja saya tidak memberikan pujian jika bekerja dengan baik			
18.	Saya memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai oleh rekan kerja			
19.	Saya terdorong untuk ikut memberi pendapat dalam pengambilan keputusan			
G.	Tanggung Jawab			

20.	Saya memiliki kesadaran untuk menjalankan tugas dengan baik			
21.	Saya selalu aktif memberikan kontribusi yang positif di setiap pekerjaan yang saya lakukan			
22.	Saya selalu menerima saran terhadap kekurangan yang telah saya lakukan			
H.	Pengembangan Diri			
23.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas saya dalam pekerjaan			
24.	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal baru			
25.	Pengadaan seminar atau diskusi tentang motivasi kerja perawat sudah baik			
26.	Saya merasa kesempatan untuk mengembangkan potensi diri diberlakukan secara adil bagi perawat			
27.	Saya memiliki kesempatan untuk promosi karir			

A. Tabulasi Data *Burnout*

KARAKTERISTIK RESPONDEN				BURNOUT (X)									Total					
Usia	Masa Kerja	Pendidikan/JK		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9						
47thn	16-20thn	S1 Ners	P		3	3	3	2	3	2	3	2	3					24
41thn	11-15thn	D3	P		2	2	2	2	2	2	2	2	2					18
30thn	5-10thn	D3	P		2	2	2	1	3	2	3	3	3					21
44thn	16-20thn	D3	P		2	2	2	2	2	2	2	3	2					19
32thn	5-10thn	D3	L		2	2	3	2	2	2	2	2	2					19
32thn	5-10thn	D3	P		2	2	3	2	2	2	2	2	2					19
40thn	16-20thn	S1 Ners	P		3	3	3	3	3	3	2	3	3					26
31thn	5-10thn	D3	P		2	2	2	2	2	3	2	3	2					20
32thn	5-10thn	D3	P		3	3	2	2	3	3	2	2	3					23
37thn	5-10thn	D3	P		3	3	2	3	3	3	3	2	2					24
56thn	16-20thn	S1 Ners	P		2	2	2	3	3	2	3	3	3					23
33thn	11-15thn	S1 Ners	P		3	2	2	3	3	3	3	3	2					24
31thn	5-10thn	D3	P		2	2	2	2	2	2	2	3	2					19
29thn	5-10thn	D3	L		2	2	2	2	2	2	2	2	2					18
38thn	11-15thn	S1 Ners	P		3	3	3	3	3	3	2	3	3					26
40thn	11-15thn	S1 Ners	P		2	2	2	2	2	3	3	3	2					21
30thn	11-15thn	D3	L		2	2	2	2	2	2	2	2	2					18
30thn	5-10thn	D3	L		3	3	2	2	2	2	2	2	3					21
33thn	11-15thn	D3	L		2	2	3	2	2	2	2	2	2					19
31thn	5-10thn	D3	P		2	3	2	2	2	2	2	3	3					21
33thn	11-15thn	D3	P		2	2	2	2	2	2	2	2	2					18
42thn	16-20thn	D3	P		3	3	3	3	2	3	3	2	3					21
30thn	5-10thn	D3	P		2	2	2	2	2	2	2	3	2					19
30thn	5-10thn	D3	P		2	2	2	2	2	2	2	2	2					18
35thn	5-10thn	D3	L		3	3	3	3	3	3	3	3	3					27
29thn	5-10 thn	D3	P		3	2	3	3	3	3	3	3	3					26

B. Tabulasi Data Motivasi Kerja

Motivasi																												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	Total	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	50
2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	35
1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	40
1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	50
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	50
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	40
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	40
2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	31
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	50
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	39
2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	40
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	50
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	50
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	50
1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	40
1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	39

Lampiran 7: Analisis Univariat

Statistics

		USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	MASA KERJA
N	Valid	26	26	26	26
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.23	1.77	1.23	3.65
Median		1.00	2.00	1.00	3.00
Minimum		1	1	1	3
Maximum		3	2	2	5

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	29-40	21	80.8	80.8	80.8
	41-50	4	15.4	15.4	96.2
	51-60	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	6	23.1	23.1	23.1
	PERENPUAN	20	76.9	76.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	20	76.9	76.9	76.9
	S1/NERS	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10THN	14	53.8	53.8	53.8
	11-15THN	7	26.9	26.9	80.8
	16-20THN	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
burnout1 * motiv1	26	100.0%	0	0.0%	26	100.0%

burnout1 * motiv1 Crosstabulation

			motiv1		Total
			rendah	tinggi	
burnout1	sedang	Count	3	10	13
		Expected Count	7.0	6.0	13.0
		% within burnout1	23.1%	76.9%	100.0%
		% within motiv1	21.4%	83.3%	50.0%
		% of Total	11.5%	38.5%	50.0%
berat	berat	Count	11	2	13
		Expected Count	7.0	6.0	13.0
		% within burnout1	84.6%	15.4%	100.0%
		% within motiv1	78.6%	16.7%	50.0%
		% of Total	42.3%	7.7%	50.0%
Total	Total	Count	14	12	26
		Expected Count	14.0	12.0	26.0
		% within burnout1	53.8%	46.2%	100.0%
		% within motiv1	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	53.8%	46.2%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	9.905 ^a	1	.002		
Continuity Correction ^b	7.583	1	.006		
Likelihood Ratio	10.682	1	.001		
Fisher's Exact Test				.005	.002
Linear-by-Linear Association	9.524	1	.002		
N of Valid Cases	26				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.00.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 9: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 10: Lembar Konsultasi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Indah Wulandari

NIM : 2114201031

Tahun Masuk : 2021

Alamat : Jalan Kaliabang Bungur

Judul Penelitian : HUBUNGAN BURNOUT DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DIRUANG ICCU RSUD KOJA

Pembimbing : 1. Ns. Ita, S.Kep, M.Kep
2. Kurneli CKM Ns. Rusdianingsih, S.Kep, M.Kep

No.	Tanggal	Topik Konsultasi	Follow - up	Tanda Tangan Pembimbing
1	04 / 10 2024	Konsultasi Judul	Ganti dan Perbaiki Judul	
2.	17 / 10 2024	Konsultasi Bab 1	Revisi Latar Belakang dan Rumusan masalah	

3.	31 / 10 2024	Konsultasi Revisi Bab I dan Konsultasi Bab II	<ul style="list-style-type: none"> Bab I ACC Revisi kerangka teori dan konsep Bab II 	
4	12 / 11 2024	Konsultasi Bab III	<ul style="list-style-type: none"> Bab II ACC Membahas metode dan instrumen Penelitian 	
5.	13 / 11 2024	Konsultasi Bab I - III	<ul style="list-style-type: none"> Revisi Bab III 	
6	18 / 11 2024	Finalisasi Bab I - III	lanjut uji rpp	
7	30 / 01 2025	Konsultasi BAB 4 & 5	Konsultasi bab 4 dan 5	
8	30 / 01 2025	Konsultasi BAB 4 & 5	ACC lanjut	