JIIC: JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA
https://jicnusantara.com/index.php/jiic
Vol : 3 No: 11, November 2026
E-ISSN : 3047-7824

Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi

Relationship between Burnout and Work Motivation among Inpatient Nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi

Nurul Islami[1*], Erlinengsih[2], Putri Widya Herman[3]
Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi
Email: nurulislami1008@gmail.com[1], erlinengsih24@gmail.com[2], putri.widya0708@gmail.com[3]*

Article Info

Article history :
Received : 02-11-2026
Revised : 04-11-2026
Accepted : 06-11-2026
Published : 08-11-2026

Abstract

Burnout is a state of physical, emotional, and mental exhaustion caused by chronic work stress that can lower nurses' work motivation and the quality of hospital services. This study aimed to determine the relationship between burnout and work motivation among inpatient nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi. A quantitative cross-sectional design was used in June–July 2026. All 89 inpatient nurses were included as the sample through total sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed univariately and bivariately with the Chi Square test. A total of 47 nurses (52.8%) had a high level of burnout and 42 nurses (47.2%) a low level, while work motivation was good in 45 nurses (50.6%) and poor in 44 nurses (49.4%). The Chi Square test yielded a p-value of 0.025 (≤ 0.05), indicating a significant relationship between burnout and work motivation. The hospital is advised to provide regular psychological and peer support, evaluate extrinsic motivation factors such as compensation and supervision, recognize nurses' performance, and hold periodic refreshment programs.

Keywords: Burnout, Inpatient Nurses, Work Motivation

Abstrak

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja kronis yang berpotensi menurunkan motivasi kerja perawat dan mutu pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* ini dilaksanakan pada Juni–Juli 2026. Seluruh populasi sebanyak 89 perawat rawat inap dijadikan sampel melalui total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji Chi Square. Hasil menunjukkan 47 perawat (52,8%) mengalami burnout kategori tinggi dan 42 perawat (47,2%) kategori rendah, sedangkan motivasi kerja kategori baik dijumpai pada 45 perawat (50,6%) dan kurang baik pada 44 perawat (49,4%). Uji Chi Square menghasilkan p-value 0,025 (≤ 0,05) yang menunjukkan hubungan signifikan antara burnout dan motivasi kerja. Rumah sakit disarankan menyediakan dukungan psikologis dan dukungan rekan sejawat secara rutin, mengevaluasi faktor ekstrinsik motivasi seperti balas jasa dan supervisi, memberi pengakuan atas kinerja perawat, serta menyelenggarakan program penyegaran berkala.

Kata Kunci: Burnout, Motivasi Kerja, Perawat Rawat Inap

PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan rumah sakit sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya, terutama perawat yang merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dan berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam. Kondisi kerja yang intens, penuh tekanan, dan menuntut empati tinggi secara berkesinambungan menjadikan perawat kelompok profesi yang paling rentan terhadap

burnout (Juanamasta et al., 2024). Burnout merupakan kondisi psikologis yang berkembang akibat paparan stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik. Istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) untuk menggambarkan kelelahan ekstrem pada pekerja yang terlalu banyak mencurahkan diri dalam pekerjaan, dan pada tahun 2019 *World Health Organization* (WHO) mengakuinya sebagai fenomena okupasional dalam *International Classification of Diseases* edisi ke-11 (WHO, 2019).

Prevalensi burnout pada perawat terus meningkat. Meta-analisis terhadap 94 studi di lebih dari 30 negara melaporkan prevalensi burnout global pada perawat mencapai 30% (Ge et al., 2023). Di Indonesia, studi multisenter pada 900 perawat dari 22 rumah sakit menemukan bahwa lebih dari 50% perawat mengalami tekanan kerja signifikan dan 7,3% menunjukkan gejala kelelahan ekstrem yang berpotensi berkembang menjadi burnout penuh (Juanamasta et al., 2024). Survei nasional terhadap 3.629 tenaga kesehatan melaporkan burnout pada 37,5% responden, dengan prevalensi pada perawat sebesar 33,5% (Lamuri et al., 2023).

Burnout tidak hanya berdampak pada kesejahteraan perawat, tetapi juga pada motivasi kerja yang menentukan kualitas pelayanan keperawatan. Perawat dengan motivasi kerja tinggi memberikan asuhan yang optimal, berdedikasi, dan berorientasi pada keselamatan pasien, sedangkan penurunan motivasi berdampak pada menurunnya mutu pelayanan, meningkatnya risiko kesalahan tindakan, dan rendahnya kepuasan pasien (Hermawati, 2022). Sejumlah penelitian menunjukkan keterkaitan kedua variabel ini. Ryandini et al. (2021) menemukan hubungan signifikan dengan korelasi negatif antara motivasi kerja dan burnout pada perawat ($p = 0{,}001$; $r = -0{,}521$), dan Diyanto & Supratman (2024) memperoleh hubungan signifikan dan negatif antara burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Wirati et al. (2020) pada 165 perawat melaporkan hubungan negatif yang signifikan ($r = -0{,}406$; $p = 0{,}000$), Nugraheni et al. (2024) menemukan hubungan signifikan ($p = 0{,}026$) dengan sebagian besar responden mengalami burnout berat (64%) dan motivasi kerja kurang baik (77,3%), dan Dafitrianto et al. (2026) menguatkan temuan tersebut di rumah sakit Islam.

Meskipun demikian, penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina masih terbatas pada pengaruh beban kerja terhadap burnout serta hubungan beban kerja dan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat; belum ada penelitian yang secara langsung menguji hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit ini. Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi, yang berdiri sejak 30 Oktober 1969 dan dikelola oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat, merupakan rumah sakit rujukan yang melayani pasien rawat inap dari berbagai daerah di Sumatera Barat. Beban kerja perawat tercermin dari *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang berfluktuasi sepanjang Januari–April 2026, yaitu 71,16%, 66,27%, 57,26% (di bawah standar ideal Kementerian Kesehatan sebesar 60–85%), dan 71,33%. Fluktuasi ini membuat jumlah pasien yang harus ditangani tidak dapat diprediksi, sementara jumlah perawat pelaksana relatif terbatas.

Survei awal terhadap 15 perawat rawat inap menunjukkan indikasi burnout dan masalah motivasi kerja: 12 perawat mengeluhkan kelelahan fisik dan emosional akibat tingginya tuntutan kerja, 3 perawat mulai merasa tidak berdaya dan kehilangan makna pekerjaan, 10 perawat menyatakan bahwa hubungan rekan kerja yang kurang baik dan lingkungan kerja yang tidak nyaman menurunkan semangat kerja, dan 5 perawat menilai gaji belum sebanding dengan beban

kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, sehingga burnout dan motivasi kerja diukur pada waktu yang sama. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni–Juli 2026 di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh perawat rawat inap yang berjumlah 89 orang, tersebar di enam ruangan: Siti Fatimah (12), Ar-Razi (14), Siti Aisyah (11), Safa (19), Ar-Raudah (16), dan Multazam (17). Sampel diambil dengan teknik total sampling, yaitu melibatkan seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2023), sehingga sampel berjumlah 89 perawat.

Instrumen dan Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari laporan jumlah perawat per ruangan serta laporan kunjungan pelayanan rumah sakit tahun 2026. Kuesioner burnout terdiri atas 21 butir dengan tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (7 butir), depersonalisasi (6 butir), dan kurangnya aktualisasi diri (8 butir), diukur dengan skala Likert 1–5 (tidak pernah sampai setiap hari). Kuesioner motivasi kerja terdiri atas 16 butir berdasarkan teori dua faktor Herzberg, yaitu *intrinsic factors* (8 butir) dan *extrinsic factors* (8 butir), diukur dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Butir kuesioner diadaptasi dari Sulamdari (2025) sehingga uji validitas dan reliabilitas tidak diulang. Kategori ditetapkan berdasarkan nilai median: burnout tinggi bila skor ≥ 48 dan rendah bila < 48; motivasi kerja baik bila skor ≥ 59 dan kurang baik bila < 59.

Peneliti memperoleh izin dari institusi pendidikan dan direktur rumah sakit, berkoordinasi dengan bidang keperawatan dan kepala ruang untuk menentukan waktu pengumpulan data yang tidak mengganggu jadwal dinas, kemudian membagikan kuesioner kepada responden yang mengisinya secara mandiri dalam waktu sekitar satu minggu. Kuesioner yang terkumpul diperiksa kelengkapannya sebelum dianalisis. Responden mengisi lembar persetujuan dan kerahasiaan jawaban dijaga.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data meliputi *editing*, *coding*, *scoring*, *entry* ke dalam Microsoft Excel dan SPSS, *tabulating*, dan *cleaning*. Analisis univariat menghasilkan distribusi frekuensi karakteristik responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja), burnout, serta motivasi kerja. Analisis bivariat menggunakan uji Chi Square dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0{,}05$; hubungan dinyatakan bermakna bila p-value ≤ 0,05 (Senjaya et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh 89 perawat rawat inap bersedia menjadi responden. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	11	12,4
Perempuan	78	87,6
Umur		
20–30 tahun	12	13,5
31–40 tahun	58	65,2
41–50 tahun	18	20,2
> 50 tahun	1	1,1
Pendidikan terakhir		
D3 Keperawatan	61	68,5
S1 Keperawatan	7	7,9
Ners	21	23,6
Masa kerja		
1–5 tahun	19	21,3
6–10 tahun	17	19,1
11–15 tahun	30	33,7
> 15 tahun	23	25,8
Total	**89**	**100**

Sumber: Data primer, diolah 2026

Responden didominasi perempuan (87,6%), berusia 31–40 tahun (65,2%), berpendidikan D3 Keperawatan (68,5%), dan bermasa kerja 11–15 tahun (33,7%). Dominasi perempuan sejalan dengan karakteristik profesi keperawatan di Indonesia dan dengan tinjauan Nurmalasari et al. (2025) yang menyatakan bahwa perawat perempuan cenderung lebih rentan mengalami burnout akibat peran ganda sebagai tenaga profesional sekaligus pengurus rumah tangga (Putri, 2021). Usia 31–40 tahun merupakan tahap dewasa madya dengan kematangan emosional dan pengalaman klinis yang cukup, tetapi tetap rentan terhadap akumulasi beban kerja kronis (Nurmalasari et al., 2025); hal ini sejalan dengan Yestiana et al. (2021) yang menemukan bahwa mayoritas perawat dengan burnout tinggi berada pada usia produktif.

Dominasi lulusan D3 Keperawatan perlu mendapat perhatian karena menurut teori dua faktor Herzberg, kesempatan pengembangan diri merupakan faktor motivator yang penting (Herzberg et al., 1959); keterbatasan jenjang pendidikan dapat membatasi promosi jabatan dan menurunkan motivasi jangka panjang. Masa kerja yang panjang tanpa variasi tugas dan pengembangan karier dapat menimbulkan kejenuhan dan penurunan motivasi secara bertahap (Freudenberger, 1974), sedangkan kesempatan pengembangan profesional berperan penting dalam menurunkan risiko burnout pada perawat (Kohnen et al., 2024).

Gambaran Burnout Perawat Rawat Inap

Secara keseluruhan, 47 perawat (52,8%) mengalami burnout kategori tinggi dan 42 perawat (47,2%) kategori rendah. Pada tingkat dimensi, kelelahan emosional tinggi ditemukan pada 56,2% perawat, depersonalisasi tinggi pada 51,7% perawat, dan kurangnya aktualisasi diri tinggi pada 56,2% perawat (Tabel 2).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Burnout Perawat Rawat Inap

Variabel	Rendah, n (%)	Tinggi, n (%)
Kelelahan emosional	39 (43,8)	50 (56,2)
Depersonalisasi	43 (48,3)	46 (51,7)
Kurangnya aktualisasi diri	39 (43,8)	50 (56,2)
Burnout keseluruhan	**42 (47,2)**	**47 (52,8)**

Sumber: Data primer, diolah 2026

Proporsi burnout tinggi yang melebihi separuh responden menunjukkan bahwa stres kerja kronis belum berhasil dikelola dengan baik (WHO, 2019). Hasil ini sejalan dengan Yestiana et al. (2021) pada perawat rawat inap di rumah sakit publik di Indonesia (48,0% burnout tinggi dan 52,0% rendah) dan dengan meta-analisis Ge et al. (2023) yang menunjukkan prevalensi burnout perawat yang tinggi di hampir seluruh dunia. Kelelahan emosional merupakan dimensi inti yang biasanya muncul lebih dahulu sebelum berkembang menjadi depersonalisasi dan kurangnya aktualisasi diri (Mayzell, 2020), dan menonjol pula pada tenaga kesehatan di Indonesia (Lamuri et al., 2023; Putra & Purba, 2026). Depersonalisasi merupakan mekanisme pertahanan diri terhadap kelelahan emosional yang berkepanjangan, ditandai dengan sikap sinis dan jarak emosional terhadap pasien maupun rekan kerja, sebagaimana juga ditemukan pada perawat rawat inap di Indonesia (Sipahutar et al., 2026). Ketiga dimensi burnout cenderung muncul beriringan dan saling memperkuat (Lamuri et al., 2023).

Menurut peneliti, tingginya burnout berkaitan dengan karakteristik pekerjaan rawat inap yang menuntut kesiapsiagaan 24 jam, kontak emosional yang intens dengan pasien dan keluarganya, serta tuntutan multitugas dengan jumlah tenaga yang terbatas. Dengan demikian, burnout merupakan persoalan sistemik yang memerlukan intervensi manajemen, seperti evaluasi beban kerja dan penyediaan dukungan psikologis, dan tidak dapat dibebankan semata-mata pada individu perawat.

Gambaran Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap

Motivasi kerja kategori baik dimiliki 45 perawat (50,6%) dan kategori kurang baik 44 perawat (49,4%). Berdasarkan indikator, *intrinsic factors* berkategori baik pada 57,3% perawat, sedangkan *extrinsic factors* berkategori baik pada 50,6% perawat (Tabel 3).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap

Variabel	Kurang baik, n (%)	Baik, n (%)
Intrinsic factors	38 (42,7)	51 (57,3)
Extrinsic factors	44 (49,4)	45 (50,6)
Motivasi kerja keseluruhan	**44 (49,4)**	**45 (50,6)**

Sumber: Data primer, diolah 2026

Menurut teori Herzberg, *intrinsic factors* meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang yang berperan langsung meningkatkan semangat kerja, sedangkan *extrinsic factors* meliputi balas jasa, kondisi lingkungan kerja, supervisi, dan hubungan

antarindividu yang mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg et al., 1959). Baiknya *intrinsic factors* menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki komitmen profesional dan rasa tanggung jawab yang kuat meskipun bekerja di bawah tekanan; pola ini lebih baik dibandingkan Husnayain et al. (2022) yang menemukan 57,8% perawat rawat inap bermotivasi kerja kurang. Proporsi *extrinsic factors* yang hampir berimbang menunjukkan bahwa sistem balas jasa, lingkungan kerja, supervisi, dan hubungan antarpegawai masih perlu dievaluasi, sejalan dengan hasil survei awal bahwa sebagian perawat menilai gaji belum sebanding dengan beban kerja dan hubungan rekan kerja memengaruhi semangat kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya dan menentukan kualitas kinerja serta pelayanan (Esisuarni et al., 2024). Menurut peneliti, proporsi baik dan kurang baik yang hampir berimbang menunjukkan bahwa motivasi perawat berada pada kondisi transisi yang rawan, karena sedikit peningkatan tekanan kerja atau penurunan dukungan organisasi dapat menggesernya ke arah yang lebih buruk. Upaya peningkatan motivasi perlu menyentuh faktor eksternal seperti kompensasi sekaligus faktor internal seperti pengakuan dan pengembangan karier. Pola ini juga terlihat pada Nugraheni et al. (2024) yang melaporkan 77,3% motivasi kerja kurang baik pada perawat dengan burnout berat.

Burnout dan Motivasi Kerja menurut Ruangan

Proporsi burnout tinggi tertinggi ditemukan pada ruang Multazam (76,5%), Ar-Razi (71,4%), dan Safa (68,4%), sedangkan proporsi motivasi kerja kurang baik tertinggi ditemukan pada ruang Ar-Razi (78,6%), Multazam (70,6%), dan Safa (52,6%). Ketiga ruangan yang sama dengan burnout tertinggi juga memiliki motivasi kerja terendah (Tabel 4).

Tabel 4. Burnout Tinggi dan Motivasi Kerja Kurang Baik menurut Ruangan

Ruangan	BOR (%)	n	Burnout tinggi, n (%)	Motivasi kurang baik, n (%)
Siti Fatimah (Anak)	63,73	12	4 (33,3)	2 (16,7)
Ar-Razi (Penyakit Dalam)	79,34	14	10 (71,4)	11 (78,6)
Siti Aisyah (Kebidanan)	61,03	11	4 (36,4)	4 (36,4)
Safa (VIP/VVIP)	73,47	19	13 (68,4)	10 (52,6)
Ar-Raudah (Bedah)	67,98	16	3 (18,8)	5 (31,3)
Multazam (Penyakit Dalam)	73,83	17	13 (76,5)	12 (70,6)
Total	**69,68**	**89**	**47 (52,8)**	**44 (49,4)**

Sumber: Data primer dan data sekunder rumah sakit, diolah 2026

Tingginya burnout pada ruangan tertentu dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources Theory*, yaitu tuntutan kerja yang tinggi tanpa sumber daya kerja yang memadai akan menguras energi pekerja secara bertahap (Bakker et al., 2023). Multazam dan Ar-Razi merupakan ruang rawat inap penyakit dalam dengan BOR tinggi (73,83% dan 79,34%) yang merawat pasien penyakit kronis dengan komorbiditas, pemantauan ketat, dan masa rawat lebih panjang. Gnerre et al. (2025) menyatakan bahwa tenaga kesehatan di unit penyakit dalam berisiko tinggi mengalami burnout akibat kepadatan pasien, kompleksitas kasus, dan paparan terhadap kematian pasien yang lebih

sering. Perbedaan beban kerja antarunit pelayanan memang turut memicu perbedaan tingkat burnout perawat (Sabrina et al., 2023; Suwardianto et al., 2025).

Pada ruang Safa (VIP/VVIP), tingginya burnout diduga berkaitan dengan ekspektasi kenyamanan pasien dan keluarga yang lebih besar. Merawat pasien dengan ekspektasi tinggi menimbulkan tekanan dan tantangan emosional tersendiri bagi perawat (Faraji et al., 2024), karena perawat dituntut selalu bersikap ramah dan profesional meski dalam keadaan lelah, fenomena yang dikenal sebagai *emotional labor* (Hochschild, 1983). Beban kerja fisik mungkin lebih ringan, tetapi beban emosionalnya tetap tinggi sehingga dapat memicu kelelahan emosional.

Rendahnya motivasi kerja pada ruangan dengan burnout tertinggi konsisten dengan teori *Conservation of Resources*, yaitu kelelahan kronis akibat tuntutan kerja yang tinggi menguras sumber daya psikologis sehingga menurunkan dorongan dan semangat kerja (Hobfoll, 1989). Hilangnya sumber daya kerja juga terbukti menjadi prediktor utama meningkatnya burnout dan menurunnya semangat kerja perawat (Guo et al., 2025). Menurut peneliti, manajemen rumah sakit perlu memprioritaskan rotasi kerja, pemerataan beban, penambahan tenaga, pengakuan kinerja, dan dukungan psikologis, terutama di ruang Multazam, Ar-Razi, dan Safa.

Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja

Hasil analisis bivariat disajikan pada Tabel 5. Dari 47 perawat dengan burnout tinggi, 29 perawat (61,7%) memiliki motivasi kerja kurang baik dan 18 perawat (38,3%) baik. Sebaliknya, dari 42 perawat dengan burnout rendah, 27 perawat (64,3%) memiliki motivasi kerja baik dan 15 perawat (35,7%) kurang baik.

Tabel 5. Hubungan Burnout dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap

Burnout	Motivasi kerja kurang baik, n (%)	Motivasi kerja baik, n (%)	Total, n (%)	p-value
Rendah	15 (35,7)	27 (64,3)	42 (100)	0,025
Tinggi	29 (61,7)	18 (38,3)	47 (100)	
Total	**44 (49,4)**	**45 (50,6)**	**89 (100)**	

Sumber: Data primer, diolah 2026. Uji Chi Square, α = 0,05

Uji Chi Square menghasilkan p-value 0,025 (≤ 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan motivasi kerja perawat rawat inap. Pola yang tampak berlawanan arah: semakin tinggi burnout, semakin besar kecenderungan motivasi kerja berada pada kategori kurang baik. Temuan ini sejalan dengan Nugraheni et al. (2024) di RSUD Panti Nugroho Purbalingga (p = 0,026), serta dengan korelasi negatif antara burnout dan motivasi kerja yang dilaporkan Wirati et al. (2020), Ryandini et al. (2021), dan Diyanto & Supratman (2024).

Burnout yang ditandai kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya aktualisasi diri mengikis energi psikologis dan keterlibatan perawat terhadap pekerjaannya, sehingga dorongan bekerja, baik yang bersumber dari dalam diri (*intrinsic*) maupun dari luar diri (*extrinsic*), ikut menurun. Perawat dengan burnout rendah umumnya masih memiliki energi psikologis yang cukup untuk mempertahankan motivasi kerja yang baik. Kondisi responden turut memperkuat gambaran ini: mayoritas perempuan dengan peran ganda berpotensi mengalami burnout lebih tinggi (Putri, 2021), dan masa kerja yang panjang tanpa pengembangan profesional, variasi tugas, serta dukungan

organisasi dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan risiko burnout (Kohnen et al., 2024). Karena kinerja perawat berhubungan dengan kepuasan pasien (Wulandari et al., 2025; Yulianti et al., 2025), burnout yang menurunkan motivasi berpotensi menurunkan mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Perspektif Nilai Islam

Sebagai rumah sakit Islam, nilai keislaman dapat menjadi penopang spiritual perawat dalam menghadapi tekanan kerja. Bekerja dipandang sebagai ibadah dan amanah yang diawasi Allah, Rasul-Nya, dan orang beriman serta kelak dipertanggungjawabkan (QS. At-Taubah [9]: 105); kesulitan senantiasa disertai kemudahan (QS. Al-Insyirah [94]: 5–6); dan hati menjadi tenteram dengan mengingat Allah (QS. Ar-Ra'd [13]: 28). Kesadaran bahwa profesi perawat adalah bentuk kebermanfaatan bagi sesama dapat memperkuat motivasi intrinsik, namun nilai ini melengkapi, bukan menggantikan, upaya manajerial untuk menurunkan burnout.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Desain *cross-sectional* hanya menunjukkan adanya hubungan dan belum dapat menjelaskan hubungan sebab akibat. Penelitian dilakukan pada satu rumah sakit sehingga generalisasi terbatas. Data dikumpulkan dengan kuesioner sehingga bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dan berpotensi menimbulkan bias informasi. Faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan beban kerja, tidak diteliti.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan motivasi kerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi (p = 0,025), sehingga hipotesis alternatif diterima. Perawat dengan burnout tinggi cenderung memiliki motivasi kerja kurang baik, sedangkan perawat dengan burnout rendah cenderung bermotivasi kerja baik. Lebih dari separuh perawat mengalami burnout tinggi dan motivasi kerja hampir berimbang antara baik dan kurang baik, dengan kondisi paling berat pada ruang penyakit dalam dan ruang VIP/VVIP. Temuan ini menunjukkan bahwa pengendalian burnout merupakan bagian dari upaya menjaga motivasi kerja dan mutu pelayanan.

Rumah sakit disarankan menyediakan layanan dukungan psikologis dan dukungan rekan sejawat secara rutin, mengevaluasi sistem balas jasa, lingkungan kerja, dan supervisi, memberikan pengakuan serta kesempatan pengembangan karier, dan menyelenggarakan program penyegaran secara berkala. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan perawat di seluruh unit dan beberapa rumah sakit, menggunakan desain yang dapat menjelaskan hubungan sebab akibat, serta meneliti faktor lain seperti dukungan sosial, kepemimpinan, *reward*, dan beban kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi atas izin dan kesediaannya menjadi responden, kepada dr. Erlinengsih, MARS dan Putri Widya Herman, SKM, M.Kes atas bimbingannya, serta kepada Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Mohammad Natsir Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53.

Dafitrianto, W. C., Sari, D. W. P., & Issroviatiningrum, R. (2026). *Hubungan motivasi kerja dan self efficacy dengan tingkat burnout perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, 5*.

Diyanto, V. P., & Supratman. (2024). Hubungan antara kejenuhan kerja (burnout) dengan motivasi kerja pada perawat pelaksana. *4*, 888–896.

Esisuarni, Alqadri, Hanif, & Nellitawati. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *17*(2), 478–488.

Faraji, A., Jalali, A., Khatony, A., & Jalali, R. (2024). Exploring nurses' experiences of recommended patient care: A descriptive phenomenological study. 1–10.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159–165.

Ge, M. W., Hu, F. H., Jia, Y. J., Tang, W., Zhang, W. Q., & Chen, H. L. (2023). Global prevalence of nursing burnout syndrome and temporal trends for the last 10 years: A meta-analysis of 94 studies covering over 30 countries. *Journal of Clinical Nursing*. https://doi.org/10.1111/jocn.16708

Gnerre, P., Para, O., Stefano, D., Massimo, D., Attardo, T. M., Manfellotto, D., & Dentali, F. (2025). Prevalence, risk factors and clinical impact of burnout in internal medicine units: A call to action. https://doi.org/10.4081/monaldi.2024.3069

Guo, J., Zhang, Z., Xiao, H., Zu, X., Zhou, K., & Qu, R. (2025). What matters most? Identifying key resource gain and loss factors affecting nurses' work engagement and job burnout in digital healthcare contexts.

Hermawati, A. (2022). Motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan berbasis implementasi kompetensi dan komunikasi organisasi. *5*(2), 2199–2209.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, CA: University of California Press.

Husnayain, I., Andayanie, E., & Septiyanti. (2022). Faktor yang berhubungan dengan motivasi perawat bagian rawat inap. *2*(4), 382–388.

Juanamasta, I. G., Aungsuroch, Y., Gunawan, J., Dino, M. J., & Polsook, R. (2024). Prevalence of burnout and its determinants among Indonesian nurses: A multicentre study. *Scientific Reports*, 1–9. https://doi.org/10.1038/s41598-024-63550-6

Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., & Bruyneel, L. (2024). Engaging leadership and nurse well-being: The role of the work environment and work motivation—a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 1–12. https://doi.org/10.1186/s12960-023-00886-6

Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., … Abdullah, M. (2023). Burnout dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon, 9*(3), e14519. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519

Mayzell, G. (2020). *The resilient healthcare organization: How to reduce physician and healthcare worker burnout*. New York, NY: Routledge/Productivity Press.

Nugraheni, E., Susanti, I. H., & Triana, N. Y. (2024). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat. *6*(April), 537–548.

Nurmalasari, S., Pramesona, B. A., Irawati, N. A. V., & Lisiswanti, R. (2025). Faktor demografi yang berhubungan dengan burnout pada tenaga keperawatan: Sebuah tinjauan literatur naratif. *Jurnal Kesehatan dan Agromedicine, 12*(2), 68–74. https://doi.org/10.23960/jka.v12i2.pp68-74

Putra, J. A., & Purba, S. D. (2026). The interplay of workload and motivation in predicting burnout among healthcare workers in tourism-based clinics. *14*(1), 1465–1476. https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i1.4985

Putri, A. A. (2021). Hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan burnout pada perawat RSUD Pamekasan. *Penelitian Psikologi, 6*, 1–6. https://doi.org/10.26740/cjpp.v6i3.29294

Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2021). Motivasi kerja dengan burnout pada perawat (Work motivation with burnout in nurses). *3*(2).

Sabrina, A., Tusrini, W., & Tamara, M. D. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian burnout pada perawat di rumah sakit (literature review). *XVII*, 49–57.

Senjaya, S., Hernawaty, T., Hendrawati, & Amira, I. (2022). Hubungan mekanisme koping dengan imun pada ODHA selama pandemi COVID-19. *1*(4), 1026–1042.

Sipahutar, E., Prasmeno, B. A., Lusina, S. E., & Lisiswanti, R. (2026). Burnout perawat di rawat jalan, rawat inap, dan IGD di Indonesia: Tinjauan pustaka. *Jurnal Kesehatan dan Agromedicine, 13*(1), 1–15. https://doi.org/10.23960/jka.v13i1.pp1-15

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulamdari, S. (2025). *Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat pelaksana di RSUD Jombang* (Skripsi). Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang.

Suwardianto, H., Atta-Doku, J. F., & Ferede, A. J. (2025). Burnout differences between critical care and inpatient nurses: A cross-sectional study. *1*(2), 110–120.

Wirati, R., Putu, N., Made, N., Wati, N., Luh, N., & Intan, G. (2020). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. *3*(1).

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Wulandari, I. I., Erlinengsih, & Anne. (2025). Hubungan kinerja perawat rawat inap dengan kepuasan pasien rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi tahun 2024. *3*(1), 18–23.

Yestiana, Y., Kurniati, T., & Hidayat, A. A. A. (2021). Predictors of burnout in nurse working in inpatient rooms at a public hospital in Indonesia. *Pan African Medical Journal, 33*, 148.

Yulianti, C., Zulfa, & Putra, A. S. (2025). Hubungan kinerja perawat dengan kepuasan pasien di rawat inap RSI Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2024. *3*(1), 12–17.