

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PEKANBARU MEDICAL CENTER DI KOTA PEKANBARU**

**Ivan Nugraha, Qomariah Lahamid**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

**Article Info**

**Keyword:**

Work Motivation, Burnout and Nurse Job Satisfaction

**Info Artikel**

**Kata Kunci:**

Motivasi Kerja, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Perawat.

Corresponding Author:

Email:

[ivannugraha28@gmail.com](mailto:ivannugraha28@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research was conducted at the Pekanbaru Medical Center Hospital, Riau Province. The aim of this research is to determine the influence of work motivation and burnout on nurse performance at Pekanbaru Medical Center Hospital, both partially and simultaneously. In this research, the number of samples used in this research was 89 people. The method in this research uses a non-probability sampling method using purposive sampling. The data used are primary and secondary data. Quantitative descriptive analysis method. The results of the research show that work motivation partially influences performance, as well as partial burnout influencing nurse performance at Pekanbaru Medical Center Hospital. Simultaneously, work motivation and burnout influence the performance of nurses at Pekanbaru Medical Center Hospital. The percentage size is 96.8%, while the remainder is (3.2%) and the remainder is influenced by other variables not examined in this research

**SARI PATI**

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Provinsi Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, begitu juga dengan *Burnout* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Secara simultan Motivasi Kerja dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Adapun besaran persentasenya sebesar 96,8%, sedangkan sisanya sebesar (3,2%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini...

## PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan upaya kesehatan berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Perawat merupakan salah satu komponen dalam pelayanan di rumah sakit dan menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat selalu dituntut profesionalismenya dalam menjalankan kinerja tugas keperawatan (Lailani, 2012).

Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit era modern ini ialah dengan meningkatkan motivasi kerja perawat itu sendiri. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015), bahwa motivasi yang mendorong individu itu untuk mencapai sukses. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka cenderung melakukan pekerjaan lebih maksimal, dibandingkan dengan orang-orang yang melakukan pekerjaan berdasarkan kewajiban semata.

Selain motivasi, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, salah satunya yaitu kejenuhan kerja (*burnout*). Burnout merupakan bagian dari bentuk kelelahan fisik, emosional, dan mental yang diakibatkan oleh keterlibatan individu dalam waktu yang panjang terhadap sebuah situasi dengan penuh tuntutan emosional (Pines dan Aronson dalam Kartono, 2017). Hal ini menyebabkan *burnout* seringkali menghambat laju kinerja para perawat yang akhirnya merugikan rumah sakit, *burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center (disingkat RS. PMC) merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di pusat kota Pekanbaru. RS. PMC didirikan untuk melayani kebutuhan masyarakat akan arti penting sebuah pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas. Lokasi RS PMC berada di Jl. Lembaga Pemasarakatan No.25, Suka Maju, Kec.Sail, Kota Pekanbaru, Riau.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Deni Efriyanti selaku staf HRD dan Sekretariat di RS. PMC terdapat 89 perawat yang bekerja di bagian keperawatan. Perawat yang bekerja di bagian keperawatan ini dibagi menjadi 3 shift jam kerja.

Dari hasil wawancara bersama ibu Deni Efriyanti selaku staf HRD dan Sekretariat RS. PMC beliau mengungkapkan bahwa motivasi kerja perawat yang bekerja di RS. PMC mengalami penurunan setiap tahunnya dikarenakan meningkatnya jumlah pasien setiap tahunnya menyebabkan meningkatnya beban kerja namun tidak sesuai dengan kenaikan gaji yang mereka terima sehingga menyebabkan penurunan dalam semangat melayani

pasien. Selain itu, masih banyak ditemukan perawat yang bekerja hanya sebatas memenuhi tanggung jawab semata. Sehingga hal ini memungkinkan datangnya keluhan baik itu dari keluarga pasien maupun dari pasien itu sendiri. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih.

Peneliti melakukan wawancara lanjut ditemukan bahwa para perawat mengalami tuntutan mereka harus bisa melayani pasien dengan ramah disaat beban kerja yang berat namun tidak sesuai dengan gaji yang mereka harapkan hal ini menyebabkan beberapa perawat jatuh sakit dan merasa tidak puas dengan diri sendiri. Selain itu pekerjaan yang monoton setiap harinya membuat perawat merasa jenuh dan bosan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan munculnya gejala burnout dalam diri perawat dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Perawat Tahun 2016-2020 Rumah Sakit  
 Pekanbaru Medical Center**

Tahun	Jumlah Perawat	Hari Kerja	Absensi Perawat			Jumlah Absen	Presentase (%)
			Sakit	Izin	Alpha		
2016	77	250	21	9	8	38	0,19%
2017	76	250	26	11	10	47	0,24%
2018	67	250	27	14	10	51	0,30%
2019	67	250	30	14	11	55	0,32%
2020	89	250	35	20	17	72	0,32%

Sumber : RS. PMC (2021)

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi perawat setiap tahun, yaitu pada tahun 2016 dengan jumlah presentasi 0,19% pada tahun 2017 dengan jumlah presentase 0,24% pada tahun 2018 dengan jumlah presentase 0,30% pada tahun 2019 dengan jumlah presentase 0,32% dan pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 0,32%.

Berdasarkan temuan dari wawancara tersebut terdapat fenomena yang terjadi tentang kinerja perawat yaitu: Masih adanya perawat yang merasa tertekan saat menghadapi pekerjaannya dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja dan besarnya beban kerja yang dihadapi perawat dalam melayani pasien namun gaji yang didapatkan tidak sesuai yang mereka harapkan serta pekerjaan yang monoton setiap harinya membuat timbulnya kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center di Kota Pekanbaru.

## **METODE**

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Waktu penelitian di laksanakan dari bulan Juli 2021 hingga penelitian ini selesai di laksanakan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Pembahasan***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, berikut adalah pembahasan dalam penelitian ini :

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil deskriptif tanggapan responden mengenai Motivasi kerja dimana mayoritas tanggapan responden memberikan jawaban 550 tanggapan dengan persentase 61,8% menyatakan sangat setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa perawat merasa termotivasi selama bekerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center disesuaikan dengan lingkungan kerja yang bagus dan kemauan motivasi kerja yang tinggi oleh para perawat. selain itu, faktor kesehatan dan usia pegawai juga menjadi alasan lain pimpinan dalam motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center ini.

Hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center setelah peneliti menyampaikan hasil dari penelitian “Dengan adanya penelitian tentang motivasi kerja di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center ini akan kami jadikan evaluasi dalam motivasi kerja yang sesuai kepada perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center sehingga menghasilkan peningkatan kinerja yang baik dan juga konsisten.

Sementara hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa nilai thitung (15,296) > ttabel (1,987) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Menjelaskan penempatan kerja

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Efendi (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Yudi Siswadi, Dinda Lestari (2021) juga menjelaskan hal yang sama bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Menurut Afandi (2018), motivasi kerja adalah keinginan yg timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiologi, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah dibentuk.

## **2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja**

Hasil deskriptif tanggapan responden menjelaskan bahwa mayoritas memberikan tanggapan sebanyak 350 tanggapan dengan persentase 65,5% menyatakan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa *Burnout* sangat mempengaruhi kinerja dari perawat dalam bekerja. Dimana *Burnout* yang timbul disebabkan karena kurangnya sarana dan prasarana dalam bekerja mendukung pekerjaan, serta adanya target kerja yang terlalu berlebihan yang diberikan kepada seorang pegawai.

Hasil wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center setelah peneliti menyampaikan hasil dari penelitian “Dengan hasil penelitian ini, akan menjadi evaluasi kami dari segi pemberian beban kerja kepada pegawai, sehingga tidak terjadi lagi *Burnout* yang kepada perawat agar terciptanya kinerja yang baik.

Sementara hasil pengujian hipotesis penelitian memberikan penjelasan nilai thitung (0,983) < ttabel (-1,987) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Menjelaskan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinni Suci (2019) yang menjelaskan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Selain itu dalam penelitian Nyoman Adinda (2017) juga menjelaskan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menurut Freudenberger dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa burnout adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya

Menurut Schaufeli dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa burnout merupakan bentuk stres kerja spesifik pada orang-orang yang bekerja sebagai hasil dari tuntutan emosional dalam hubungan antara pegawai dan orang-orang yang harus dilayani.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja**

Hasil deskriptif tanggapan responden mengenai kinerja dimana mayoritas memberikan 450 tanggapan dengan persentase 63% menyatakan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa perawat mampu menyelesaikan setiap *Burnout* yang diberikan kepadanya, karena dalam menyelesaikan pekerjaan seorang perawat harus mengutamakan kedisiplinan dan mampu membuat rencana yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara dengan pimpinan pegawai di kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru setelah peneliti menyampaikan hasil penelitian “Dengan adanya penelitian tentang pengaruh Motivasi kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center dan hasil yang telah peneliti sampaikan ini akan sangat membantu kami, sehingga kami mengetahui hal – hal yang harus kami evaluasi untuk menghasilkan kinerja yang konsisten dan terus meningkat.

Secara simultan motivasi kerja dan *Burnout* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat di kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II

Pekanbaru. Sedangkan nilai adjust R Square sebesar 0,968 menjelaskan bahwa Motivasi kerja dan *Burnout* dapat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center sebesar 96,8% sementara 3,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Putu Surya (2019) dimana Motivasi kerja dan *Burnout* secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Epi Ratnawati, Sukidjo, Riyanto Efendi (2020) menjelaskan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian Dinni Suci (2019) menjelaskan *Burnout* memiliki pengaruh terhadap kinerja

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Provinsi Riau, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
2. *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Wanita pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.
3. Motivasi Kerja dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Adapun pengaruhnya sebesar 96,8%. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Quir'an dan Teirjeimahan  
Alam, R. (2022). *Teori Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitan*. Penerbit Kampus.
- Elbadiyansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Henni Indriyani, Maharyani, Astuti Meflinda, N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrasi*. Suska Press.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. A. . (2017). *Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Raden Roro Lia Chairina, M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawara.
- Robbins, S.P., dan Timothy, A. J. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- S.Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP Simarmata, Muhammad Munsarif, H. P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Saleh, Lalu Muhammad, Syamsiar S. Russeng, dan I. T. (2020). *Manajemen Stress Kerja*. Depublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke 2*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widada, A. E. A. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. PT Penerbit IPB Press.