Borneo Nursing Journal (BNJ)
Volume 8, Nomor 2, Tahun 2026, Halaman 9668-9675 P-ISSN: 2685-5054
https://bnj.akys.ac.id/BNJ E-ISSN: 2654-8453

Hubungan Motivasi Diri Dengan Syndrome Burnout Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat Di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh

Bella Safira[*1], M. Riduansyah[2], M. Arief Wijaksono[3], Mohammad Basit[4]
[1,2,3,4] Universitas Sari Mulia
Email: shafiraibel@gmail.com

Abstrak

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan unit pelayanan dengan tingkat tekanan dan beban kerja yang tinggi, sehingga perawat rentan mengalami kejenuhan kerja atau *syndrome burnout*. Di sisi lain, motivasi diri yang kuat memegang peranan penting bagi tenaga kesehatan dalam mempertahankan kinerja optimal serta meredam dampak negatif dari stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi diri dengan *syndrome burnout* pada perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, penelitian ini melibatkan seluruh perawat IGD sebanyak 36 responden melalui teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur, yang kemudian dianalisis secara univariat serta bivariat menggunakan uji statistik Spearman Rank pada tingkat kemaknaan α = 0,05. Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki motivasi diri yang tinggi, yakni sebanyak 34 responden (94,4%), dan seluruh responden (100%) mengalami *burnout* dalam kategori ringan. Hasil analisis bivariat menggunakan Spearman Rank menunjukkan koefisien korelasi r = -0,471 dengan nilai signifikansi *p-value* = 0,004 (p < 0,05), yang membuktikan adanya hubungan signifikan dengan arah negatif antara motivasi diri dan *syndrome burnout*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi diri dengan *syndrome burnout* pada perawat di IGD RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, di mana semakin tinggi motivasi diri perawat, maka tingkat *burnout* yang dialami cenderung semakin rendah.

Kata Kunci: *Burnout*, Instalasi Gawat Darurat, Motivasi Diri

Abstract

The Emergency Department (ED) is a service unit characterized by high pressure and workload levels, making nurses vulnerable to experiencing job burnout or burnout syndrome. On the other hand, strong self-motivation plays a crucial role for healthcare workers in maintaining optimal performance and buffering the negative impacts of work-related stress. This study aims to determine the relationship between self-motivation and burnout syndrome among nurses in the Emergency Department at RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh. Utilizing a quantitative approach with a cross-sectional design, this study involved all ED nurses totaling 36 respondents through a total sampling technique. Data were collected using structured questionnaires, which were then analyzed univariately and bivariately using the Spearman Rank statistical test at a significance level of α = 0.05. Univariate analysis results showed that the majority of nurses possessed high self-motivation, namely 34 respondents (94.4%), and all respondents (100%) experienced mild burnout. Bivariate analysis using the Spearman Rank test yielded a correlation coefficient of r = -0.471 with a significance value of p-value = 0.004 (p < 0.05), proving a significant negative correlation between self-motivation and burnout syndrome. In conclusion, there is a significant relationship between self-motivation and burnout syndrome among nurses in the Emergency Department at RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, indicating that the higher the self-motivation of the nurses, the lower the tendency to experience burnout.

Keywords: Burnout, Emergency Room, Self-Motivation

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyediakan jasa secara komprehensif kepada masyarakat, mencakup pelayanan rawat inap, rawat jalan, Instalasi Gawat Darurat (IGD), serta Unit Perawatan Intensif (ICU) [12]. Salah satu unsur penting dalam rumah sakit adalah keberadaan tenaga perawat. Perawat memiliki peran vital dalam menunjang keberhasilan pelayanan karena mereka merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, keluarga pasien, dan masyarakat di lingkungan

rumah sakit [12]. Di samping itu, beban kerja perawat yang dijadwalkan secara fleksibel juga memiliki pengaruh. Penelitian oleh [5] menunjukkan bahwa penataan *shift* kerja yang lebih harmonis, seperti pemberian waktu istirahat yang cukup, dapat mengurangi kelelahan fisik dan mental pada tenaga kesehatan. Kebijakan seperti ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan staf. Dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan juga menjadi faktor penting dalam mengatasi *burnout*. Menurut [7], tenaga kesehatan yang merasa mendapatkan dukungan dari lingkungannya menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih rendah.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan unit pelayanan di rumah sakit yang memberikan penanganan awal kepada pasien dengan kondisi sakit atau cedera yang dapat mengancam nyawa. Perawat yang bertugas di IGD harus bekerja cepat dan akurat dalam kondisi darurat untuk memberikan layanan yang optimal. Beban kerja yang tinggi, tekanan psikologis, serta tuntutan profesionalitas yang tinggi dapat membuat perawat rentan mengalami kelelahan kerja. Kelelahan ini bisa mencakup aspek fisik, emosional, bahkan perilaku yang dikenal dengan istilah *burnout*. Perawat yang mengalami *syndrome burnout* dapat menurunkan kualitas dan kepuasan pelayanan kepada pasien karena kinerjanya terganggu. Hal ini meningkatkan kemungkinan kesalahan dalam tindakan medis, termasuk pemberian obat, serta memperbesar risiko jatuh atau infeksi pada pasien [3].

Syndrome Burnout merupakan proses perubahan perilaku yang negatif sebagai respons terhadap tekanan dan stres kerja berkepanjangan. Seseorang yang mengalami *burnout* dapat kehilangan semangat, merasa pesimis, melakukan kesalahan kerja, menjadi apatis, mudah marah terhadap pasien dan rekan kerja, tidak terbuka terhadap perubahan, dan kehilangan kreativitas [1]. Profesi perawat dianggap sebagai salah satu pekerjaan yang berisiko tinggi mengalami *burnout* karena jam kerja yang panjang, berkisar 8–11 jam per *shift*, serta lingkungan kerja yang penuh tekanan emosional. Penelitian menunjukkan bahwa sekitar 35%–54% tenaga kesehatan di Amerika Serikat mengalami gejala *burnout*, sementara di Eropa sekitar 30% perawat mengaku merasa jenuh atau lelah bekerja. Di Inggris tercatat 42% perawat mengalami *burnout*, di Yunani 44% perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan hingga memiliki keinginan untuk berhenti, sedangkan di Brasil Selatan angka prevalensinya sebesar 35,7%. Sementara itu, di Arab Saudi tercatat 45,6% staf perawat mengalami kelelahan emosional, 42% mengalami depersonalisasi, dan 28,5% merasakan pencapaian pribadi yang rendah semuanya merupakan dampak dari *burnout* [6].

Survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2021 melaporkan bahwa sekitar 50,9% perawat di empat provinsi (Jawa Timur, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan DI Yogyakarta) mengalami stres, pusing, kelelahan, serta kekurangan waktu istirahat akibat beban kerja yang berlebihan. Situasi tersebut diperparah dengan gaji rendah dan kurangnya insentif tambahan. Penelitian yang dilakukan oleh [2], juga menunjukkan bahwa sekitar 23% perawat mengalami penurunan kualitas hidup dan produktivitas akibat *burnout*. Sebanyak 41% mengalami kelelahan emosi sedang hingga berat, 22% kehilangan empati, dan 52% mengalami penurunan rasa percaya diri semuanya merupakan manifestasi dari *syndrome burnout* [2]. Sebagai tenaga kesehatan yang selalu berinteraksi langsung dengan pasien, perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal dan bermutu [9]. Salah satu faktor yang memengaruhi performa kerja perawat adalah motivasi. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan merasa mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik [13].

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara kolaborasi dan efisien dalam mencapai tujuan pekerjaan [10]. Sumber motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun lingkungan eksternal. Sehingga merasa bangga terhadap profesi, rasa tanggung jawab terhadap pasien, dorongan untuk sukses, dan sifat kompetitif merupakan beberapa bentuk motivasi intrinsik yang dimiliki oleh perawat [4]. Motivasi yang kuat dapat mendorong kinerja yang tinggi dan mencegah munculnya *burnout* dalam pekerjaan [11].

Individu yang memiliki dukungan internal yang kuat umumnya mampu menyelesaikan tugas dengan baik [8].

Studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh didapatkan data perawat IGD berjumlah 37 dan perawat dengan profesi S1+Ners berjumlah 16, sedangkan profesi D-III berjumlah 20 dan profesi D-IV 1 orang. Sedangkan, dalam 1 *shift* terdiri dari 5-6 perawat. Berdasarkan latar belakang terdapat fenomena yang terjadi pada kinerja perawat yaitu adanya tekanan saat melakukan pekerjaannya dikarenakan kurangnya motivasi dalam bekerja dan besarnya beban kerja yang dihadapi perawat, dan jam kerja yang sangat tinggi dalam melayani pasien, akan tetapi gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan yang mereka harapkan serta pekerjaan yang monoton setiap harinya membuat timbulnya kejenuhan kerja *burnout* pada perawat. pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Hubungan Motivasi Diri dengan *Syndrome Burnout* Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel motivasi diri dan *syndrome burnout* pada perawat IGD secara bersamaan pada satu waktu observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu pengambilan seluruh anggota populasi sebagai responden, dengan jumlah total responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung setelah mendapatkan surat izin penelitian dan lolos uji etik (*ethical clearance*). Definisi operasional dari penelitian ini yakni: 1) Motivasi Diri: Merupakan dorongan internal yang timbul pada diri perawat untuk mengarahkan perilaku, meningkatkan gairah kerja, serta menjalankan tugas pelayanan keperawatan secara optimal di IGD, yang diukur menggunakan kuesioner terstruktur berdasarkan indikator motivasi kerja. 2) *Syndrome Burnout*: Merupakan respons psikologis negatif akibat stres kerja kronis yang dialami perawat, dicirikan oleh dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi diri, yang diukur menggunakan instrumen baku (seperti Maslach Burnout Inventory atau modifikasinya).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur. Kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur memiliki tingkat konsistensi dan keakuratan yang memadai dalam mengukur variabel yang diteliti. Data yang terkumpul kemudian diolah secara komputerisasi dengan tahapan *editing*, *coding*, *processing*, dan *cleaning*. Analisis data dilakukan dengan dua cara: 1) Analisis Univariat: Untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel, yaitu tingkat motivasi diri dan *syndrome burnout* pada perawat. 2) Analisis Bivariat: Digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel menggunakan uji korelasi Spearman Rho (atau uji statistik yang sesuai dengan skala data) dengan tingkat kemaknaan α=0,05. Uji ini dipilih untuk mengetahui signifikansi dan keeratan hubungan antara motivasi diri dengan kejadian *syndrome burnout*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan terakhir pada Responden di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	41,7
	Perempuan	21	58,3
	Jumlah	**36**	**100,0**
Usia	20–30 tahun	6	16,7
	31–40 tahun	21	58,3
	41–50 tahun	9	25,0
	Jumlah	**36**	**100,0**
Pendidikan terakhir	D3	13	36,1
	S1	23	63,9
	Jumlah	**36**	**100,0**

Berdasarkan Tabel karakteristik responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa dari total 36 perawat yang menjadi partisipan, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang (58,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (41,7%). Dilihat dari kelompok usia, responden paling banyak berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu 21 orang (58,3%), diikuti oleh usia 41–45 tahun sebanyak 9 orang (25,0%), dan usia 20–30 tahun sebanyak 6 orang (16,7%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 23 orang (63,9%), dan sisanya berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 13 orang (36,1%). Data ini menunjukkan bahwa perawat di IGD RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh didominasi oleh tenaga keperawatan perempuan dengan usia produktif dan tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yang mendukung profesionalisme dalam pelayanan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Diri oleh Responden di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh

Motivasi Diri	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	2	5,6
Tinggi	34	94,4
Total	**36**	**100,0**

Berdasarkan hasil distribusi motivasi diri pada 36 responden perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, diperoleh bahwa sebagian besar responden, yaitu 34 orang (94,4%), memiliki tingkat motivasi diri yang tinggi, sedangkan hanya 2 orang (5,6%) yang memiliki motivasi diri rendah.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *Syndrome Burnout* pada Responden di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh

Tingkat Stres	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ringan	34	94,4
Sedang	2	5,6
Total	**36**	**100,0**

Berdasarkan hasil distribusi data tingkat *burnout* pada 36 responden diketahui bahwa sebagian besar perawat mengalami *burnout* dalam kategori ringan, yaitu sebanyak 34 orang

(94,4%). Sementara itu, hanya 2 orang (5,6%) yang mengalami *burnout* pada kategori sedang. Tidak terdapat perawat yang mengalami *burnout* dalam kategori berat.

Tabel 4. Hubungan Motivasi Diri dengan *Syndrome Burnout* Pada Responden RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh

Motivasi Diri	*Burnout*				Total	
	Ringan		Sedang			
	f	%	f	%	f	%
Rendah	1	50,0	1	50,0	2	26,8
Tinggi	33	97,1	1	2,9	34	33,9
Total	**34**	**94,4**	**2**	**5,6**	**36**	**100,0**

Uji Spearman rho: koefisien korelasi (r) =) 0,471; nilai signifikansi (*p-value*) = 0,004 (p<0,05)

Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang (*crosstabulation*) terhadap 36 responden, diketahui sebaran tingkat *burnout* berdasarkan kategori motivasi diri. Dari total 2 responden yang memiliki motivasi diri rendah, masing-masing 1 orang (50,0%) mengalami *burnout* ringan dan *burnout* sedang. Sementara itu, dari 34 responden yang memiliki motivasi diri tinggi, sebagian besar yaitu 33 orang (97,1%) mengalami *burnout* ringan, dan hanya 1 orang (2,9%) yang mengalami *burnout* sedang. Hasil uji hubungan (*Symmetric Measures*) menggunakan koefisien korelasi Pearson dan Spearman, diperoleh nilai korelasi (Value) sebesar -0,471. Angka ini menunjukkan adanya tingkat hubungan yang cukup kuat dengan arah negatif antara motivasi diri dan *burnout*, yang berarti semakin tinggi motivasi diri seseorang, maka tingkat *burnout* yang dialaminya cenderung semakin rendah. Nilai signifikansi (*Approximate Significance*) yang diperoleh adalah sebesar 0,004 (di mana nilai tersebut < 0,05), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi diri dan *burnout* tersebut terbukti signifikan secara statistik. Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa dari 56 responden, sebagian besar responden dengan tingkat stres ringan memiliki mekanisme koping adaptif, yaitu sebanyak 13 responden (23,2%), sedangkan 2 responden (3,6%) memiliki mekanisme koping maladaptif. Pada responden dengan tingkat stres sedang, sebagian besar juga memiliki mekanisme koping adaptif, yaitu sebanyak 13 responden (23,2%), sedangkan 6 responden (10,7%) memiliki mekanisme koping maladaptif. Sementara itu, pada responden dengan tingkat stres berat, sebagian besar memiliki mekanisme koping maladaptif, yaitu sebanyak 19 responden (33,9%), sedangkan 3 responden (5,4%) memiliki mekanisme koping adaptif. Secara keseluruhan, dari 56 responden, sebanyak 29 responden (51,8%) memiliki mekanisme koping adaptif dan 27 responden (48,2%) memiliki mekanisme koping maladaptif. Hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) = 0, 523dengan nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara tingkat stres dan mekanisme koping pada mahasiswa profesi ners Universitas Sari Mulia. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami mahasiswa, semakin besar kecenderungan mahasiswa menggunakan mekanisme koping maladaptif.

1) Motivasi Diri Perawat

Hasil analisis deskriptif terhadap data penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh memiliki tingkat motivasi diri yang tinggi, yakni mencakup 34 responden atau sebesar 94,4%, sementara hanya 2 responden (5,6%) yang berada pada kategori motivasi rendah. Temuan empiris ini mencerminkan bahwa mayoritas tenaga keperawatan memiliki dorongan internal yang kuat untuk menjalankan tugas profesinya secara optimal, meskipun harus berhadapan langsung dengan lingkungan kerja yang dinamis, penuh tekanan, serta memiliki tingkat risiko yang tinggi. Kondisi motivasi yang tinggi ini sangat sejalan dengan konsep yang dikemukakan

oleh Luthans (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari terpenuhinya lima dimensi kebutuhan dasar manusia, meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Ketika aspek-aspek tersebut terakomodasi dengan baik di lingkungan profesional, individu akan tergerak untuk memberikan kinerja terbaiknya. Secara lebih rinci, tingginya motivasi perawat di lapangan turut dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung utama, seperti adanya pengakuan dan penghargaan kerja dari pimpinan maupun rekan sejawat, terciptanya lingkungan kerja yang bersih dan kondusif, kuatnya dukungan organisasi serta manajerial, terbukanya kesempatan untuk aktualisasi diri melalui pengembangan karier, serta kemampuan adaptasi yang baik dalam mengelola beban kerja yang berat di IGD.

Penguatan terhadap temuan ini juga didukung oleh berbagai literatur dan hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai dinamika motivasi dalam dunia keperawatan. Artanti dkk. (2020) mengemukakan bahwa tingkat motivasi yang tinggi memiliki korelasi yang sangat positif terhadap pembentukan sikap kerja yang profesional serta peningkatan komitmen perawat dalam menunaikan tugas pelayanan kesehatan. Temuan tersebut diperkuat oleh Fikri dkk. (2022) yang mencatat bahwa di tengah tekanan kerja yang masif seperti tantangan berat saat penanganan krisis kesehatan—faktor dukungan sosial dan manajerial memegang peranan krusial sebagai bemper pelindung untuk menjaga stabilitas motivasi kerja. Selain itu, Rakhmawati & Suhartini (2023) menekankan bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan responsivitas pelayanan, di mana perawat yang memiliki motivasi kuat cenderung menunjukkan ketahanan emosional yang jauh lebih stabil dan tanggap dalam merespons situasi darurat. Hal ini sejalan pula dengan pandangan Kaunang dkk. (2023) yang menegaskan bahwa fenomena kejenuhan kerja atau *burnout* serta tinggi rendahnya motivasi perawat sangat dipengaruhi secara langsung oleh variabel dukungan organisasi, manajemen beban kerja, serta ketersediaan ruang bagi tenaga kesehatan untuk mengaktualisasikan potensi terbaik mereka.

Perspektif teoritis yang lebih mendalam mengenai fenomena ini dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* sebagaimana dikemukakan oleh Deci dkk. (2021), yang menggarisbawahi bahwa motivasi intrinsik dari dalam diri seseorang merupakan fondasi utama bagi ketahanan mental dan fisik di lingkungan kerja. Teori ini menjelaskan bahwa ketika tiga kebutuhan psikologis dasar manusia yakni kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan berhasil terpenuhi dengan baik, maka tenaga kesehatan akan memanifestasikan motivasi kerja yang kokoh, memiliki resistensi yang tinggi terhadap stres kerja, serta sanggup menjaga standar kualitas pelayanan medis secara konsisten. Oleh karena itu, tingginya motivasi diri yang dimiliki oleh para perawat di ruang IGD RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh tidak hanya mencerminkan dedikasi individual semata, tetapi juga menjadi indikator penting bahwa sinergi antara dukungan manajerial, lingkungan kerja yang suportif, dan pemenuhan kebutuhan psikologis telah berjalan secara efektif dalam menunjang profesionalisme keperawatan.

2) *Burnout Syndrome* Pada Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden yang berjumlah 36 orang atau 100% mengalami *burnout* pada tingkat ringan, tanpa adanya perawat yang berada dalam kategori sedang maupun berat. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun perawat di ruang IGD dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, mereka tetap mampu mengelola stres serta menjaga stabilitas emosional dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kondisi rendahnya tingkat *burnout* ini didukung oleh beberapa faktor penting, seperti kerja tim yang solid dan suportif, dukungan struktural dari atasan langsung, lingkungan kerja yang bersih dan terfasilitasi dengan baik, serta keseimbangan antara beban kerja dan sumber daya psikososial yang memadai. Penjelasan ini sejalan dengan teori Maslach, Jackson, dan Leiter (1996) dalam

Maslach Burnout Inventory Manual, yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan respons terhadap stres kerja kronis yang mencakup dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, di mana risiko *burnout* akan menjadi rendah apabila dimensi-dimensi tersebut dapat ditekan.

Jika dibandingkan dengan temuan Juniarsi dkk. (2023) di RSUD Dokter Soedarso yang menemukan bahwa 72% perawat mengalami *burnout* sedang hingga berat akibat beban kerja berlebih dan minimnya dukungan organisasi, hasil penelitian ini mencatatkan kondisi yang jauh lebih baik. Hal tersebut semakin memperkuat hipotesis bahwa *burnout* tidak semata-mata ditentukan oleh volume beban kerja, melainkan oleh sejauh mana tenaga kesehatan mendapatkan dukungan dan fasilitas yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kendati demikian, *burnout* yang ringan bukan berarti perawat bebas dari stres sepenuhnya, melainkan mencerminkan kemampuan *coping* yang baik serta sokongan sistem kerja yang sehat. Oleh karena itu, pihak manajemen rumah sakit tetap perlu menjaga kewaspadaan dan melakukan upaya preventif secara berkala seperti pelatihan *coping* stres, konseling psikologis, pengaturan jadwal kerja yang seimbang, serta pemberian penghargaan kerja guna mempertahankan kestabilan kondisi tersebut.

Penguatan teoretis dan empiris terhadap temuan ini turut didukung oleh berbagai literatur lain, di antaranya Azzahra dkk. (2023) yang menekankan pentingnya pencegahan *burnout* demi menjaga keselamatan pasien, mengingat kelelahan fisik maupun emosional dapat memicu penurunan konsentrasi serta meningkatkan risiko kesalahan medis yang berimbas pada kinerja klinis. Selain itu, hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan Zhang & Liu (2023) di ruang IGD beberapa rumah sakit di Tiongkok, yang membuktikan bahwa *burnout* dapat menurun secara signifikan apabila kebutuhan dasar psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi dengan baik. Hal ini secara konsisten menegaskan bahwa dukungan sosial yang kuat serta iklim kerja yang positif memegang peranan yang sangat krusial dalam meredam potensi *burnout* di lingkungan pelayanan kesehatan darurat.

3) Hubungan Motivasi Diri dengan *Burnout Syndrome*

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar perawat di ruang IGD RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh memiliki motivasi diri yang tinggi (94,4%), dan seluruh responden mengalami *burnout* dalam kategori ringan (100%). Hasil uji statistik menggunakan Spearman Rank menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi diri dengan *syndrome burnout* dengan nilai *p-value* = 0,004 (< 0,05), sehingga hipotesis alternatif (Ha) diterima. Artinya, terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat motivasi diri perawat dengan tingkat *burnout* yang dialami, di mana semakin tinggi motivasi diri, maka tingkat *burnout* cenderung semakin rendah. Beberapa faktor utama yang memengaruhi terbentuknya hubungan tersebut meliputi adanya dorongan intrinsik dalam bekerja, komitmen profesional dan tujuan kerja yang jelas, lingkungan kerja yang suportif, kemampuan *coping* serta regulasi emosi yang baik, hingga pemberian penghargaan dan pengakuan dari manajemen.

Temuan ini sejalan dengan teori Maslach (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* dapat ditekan dengan adanya motivasi diri yang tinggi, baik melalui faktor intrinsik seperti rasa bangga, makna kerja, dan keinginan berkembang, maupun faktor ekstrinsik berupa kondisi kerja yang mendukung dan apresiasi. Luthans (2020) juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang kuat dapat melindungi individu dari kelelahan emosional dalam jangka panjang. Penguatan teoretis ini turut didukung oleh studi Sari dan Lestari (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peranan krusial dalam meredam tingkat *burnout* pada perawat, khususnya ketika dihadapkan pada situasi kerja di IGD yang menuntut respons cepat dan ketepatan dalam mengambil keputusan.

Dengan demikian, hubungan signifikan antara motivasi diri dan *burnout* yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi perawat

melalui pelatihan, penghargaan, dukungan psikososial, serta pemeliharaan iklim kerja yang positif sangat penting untuk dilakukan oleh manajemen rumah sakit. Langkah strategis ini tidak hanya berfungsi untuk menjaga kesejahteraan psikologis para tenaga kesehatan secara berkesinambungan, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam menjamin mutu pelayanan medis dan keselamatan pasien di fasilitas kesehatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh, dapat disimpulkan secara komprehensif bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara motivasi diri dan *syndrome burnout*. Mayoritas responden terbukti memiliki tingkat motivasi diri yang tinggi serta mengalami *burnout* dalam kategori ringan, yang secara empiris mengonfirmasikan bahwa semakin kuat dorongan internal atau motivasi diri yang dimiliki oleh seorang perawat, maka tingkat kelelahan kerja yang dirasakannya akan semakin rendah. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, kerja sama tim yang solid, serta apresiasi yang memadai, berperan sebagai benteng pertahanan psikologis yang efektif dalam menjaga stabilitas emosional tenaga kesehatan di tengah tingginya tekanan dan kompleksitas pelayanan darurat.

5. DAFTAR PUSTAKA

[1] Astuni, W., & Gifariani, N. (2021). Sindrom Burnout dan Perubahan Perilaku Kerja pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*.

[2] Azzahra, F. (2023). Gambaran Kualitas Hidup dan Produktivitas Perawat Akibat Syndrome Burnout. *Jurnal Keperawatan Jiwa dan Klinis*.

[3] Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 41. DOI: 10.1186/s12960-020-00469-9.

[4] Hedlund, M., et al. (2023). Intrinsic Motivation, Professional Pride, and Responsibility Among Nursing Professionals. *Journal of Advanced Nursing*.

[5] Hidayat, dkk. (2022). Pengaruh Pengaturan Shift Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Fisik dan Mental Tenaga Kesehatan. *Journal of Keperawatan*.

[6] Khatahtbeh, M., Tri Wijayanti, dkk. (2022). Prevalensi dan Dampak Burnout pada Staf Keperawatan secara Global dan Regional. *International Journal of Nursing Studies*.

[7] Pratama, A., & Sari, M. (2023). Analisis Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan Terhadap Penurunan Tingkat Burnout pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*.

[8] Purnomo, dkk. (2021). Pengaruh Dukungan Internal terhadap Kemampuan Penyelesaian Tugas pada Tenaga Medis. *Jurnal Psikologi Terapan*.

[9] Salami, B., et al. (2023). The Demand for Maximum Quality and Professional Performance Among Healthcare Workers. *Journal of Nursing Management*.

[10] Sanjani, dkk. (2021). Konsep Dasar Motivasi Kerja dan Efisiensi Kolaborasi dalam Pencapaian Tujuan Organisasi Kesehatan. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*.

[11] Shannon, R., et al. (2024). The Role of Strong Internal Support and Motivation in Mitigating Burnout in High-Stress Medical Environments. *Work & Stress*.

[12] Wuwung, A. F., Kandou, G. D., & Asrifuddin, A. (2020). Hubungan Perilaku Caring Perawat Dengan Kepuasan Pasien di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Kesehatan Samodra Ilmu*, 11(1), 57–66.

[13] Yap, J., et al. (2024). Motivation as a Core Driver of Performance and Job Satisfaction Among Nurses. *International Nursing Review*.