



## Hubungan Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* dengan Tingkat *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Wahyu Cakra Dafitrianto<sup>1\*</sup>, Dyah Wiji Puspita Sari<sup>2</sup>, Retno Issroviatiningrum<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [wahyudafitrianto1@gmail.com](mailto:wahyudafitrianto1@gmail.com)

**Abstract.** *Burnout among nurses is a serious problem that can reduce the quality of nursing services and the well being of nurses. Work motivation and self efficacy are psychological factors that play an important role in reducing burnout. The aim is to minimize the occurrence of burnout among nurses in their performance. The purpose of this study is to determine the significance of the relationship between work motivation and self efficacy with the level of burnout among nurses. This research is quantitative in nature with a cross-sectional approach. Data collection was conducted using questionnaires administered to 98 respondents from the total population. The instruments used included a work motivation questionnaire (ERG), a general self-efficacy scale (GSES), and a Maslach Burnout Inventory (MBI). The data collected was processed using Spearman's test and ordinal logistic regression. Results researchers found that respondents who reported high work motivation numbered 89 respondents with a percentage of (90.8%), self-efficacy among nurses also showed a high category in 90 respondents with a percentage of (91.8%), and the majority of burnout levels were in the low category range of 65 respondents with a percentage of (66.4). Statistical tests showed a relationship between work motivation and burnout levels with a p-value of 0.000 ( $a = -0.358$ ), and showed that there was a relationship between self-efficacy and burnout levels with a p-value of 0.013 ( $a = -0.250$ ). Furthermore, multivariate statistics found that work motivation was the dominant factor influencing burnout with a p-value of 0.012 ( $E = -2.030$ ). Conclusion there is a significant relationship between work motivation and self-efficacy with the level of burnout among nurses. Nurses with high work motivation and self-efficacy tend to have lower levels of burnout. Work motivation is a dominant factor in influencing burnout.*

**Keywords:** *Burnout; Islamic Hospital; Nurses; Self-efficacy; Work motivation*

**Abstrak.** *Burnout pada perawat salah satu masalah yang serius yang dapat menurunkan kualitas pada pelayanan keperawatan dan kesejahteraan perawat. Motivasi kerja dan self efficacy adalah factor psikologis yang memiliki peran penting dalam menurunkan burnout. Tujuan hal tersebut untuk meminimalisir terjadinya burnout perawat dalam kinerja perawat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi hubungan motivasi kerja dan self efficacy dengan tingkat burnout perawat. Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner berjumlah 98 responden dengan total populasi. Instrument yang digunakan meliputi kuesioner motivasi kerja (ERG), general self efficacy scale (GSES) dan maslach burnout inventory (MBI). Pengumpulan data yang diperoleh dan diolah dengan menggunakan Uji Spearman dan regresi logistic ordinal. Hasil peneliti menemukan bahwa responden yang menyatakan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebesar 89 responden dengan persentase (90,8%), self efficacy perawat juga menunjukkan kategori tinggi pada 90 responden dengan persentase (91,8%), dan pada tingkat burnout mayoritas berada pada rentang kategori rendah sebesar 65 responden dengan persentase (66,4). Hasil uji statistic menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat burnout dengan nilai  $p = 0.000$  ( $a = -0.358$ ), dan menunjukkan terdapat hubungan antara self efficacy dengan tingkat burnout dengan nilai  $p = 0.013$  ( $a = -0.250$ ), serta dalam statistic multivariat ditemukan bahwa dominan dalam mempengaruhi burnout yaitu motivasi kerja dengan nilai  $p = 0.012$  ( $E = -2.030$ ). Simpulan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan self efficacy dengan tingkat burnout perawat. Perawat dengan motivasi kerja dan self efficacy tinggi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah. Motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi burnout.*

**Kata kunci:** *Burnout; Motivasi kerja; Perawat; Rumah Sakit Islam; Self efficacy*

## **1. LATAR BELAKANG**

Perawat ialah tenaga kesehatan yang memegang peran strategis dalam sistem pelayanan rumah sakit karena keterlibatan yang berkelanjutan dalam pemantauan kondisi pasien, pemberian asuhan keperawatan, serta edukasi kesehatan yang berorientasi pada pemulihan holistik. Peran ini menempatkan perawat sebagai profesi yang tidak hanya bekerja pada dimensi klinis, tetapi juga pada dimensi emosional dan psikososial pasien, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan rasa aman pasien selama menjalani perawatan. Profesionalisme perawat tercermin dari kemampuan menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan beretika, yang menuntut kompetensi, dedikasi, serta disiplin kerja yang tinggi sebagaimana ditegaskan dalam kajian kinerja tenaga kerja pelayanan publik (Cristine, 2024). Tanggung jawab tersebut menjadikan perawat sebagai indikator utama mutu layanan kesehatan, karena kualitas interaksi dan kontinuitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh performa individu perawat dalam menjalankan perannya.

Tuntutan kerja perawat berlangsung sepanjang waktu dengan intensitas tinggi, mencakup jam kerja bergilir, beban kerja fisik yang berat, serta kebutuhan untuk menjaga stabilitas emosional saat menghadapi pasien dan keluarga. Kondisi kerja semacam ini berpotensi memengaruhi sikap profesional dan daya tahan psikologis perawat, terutama ketika pengembangan karier dan dukungan organisasi belum sepenuhnya optimal (Herliani et al., 2023). Tekanan kerja yang terus-menerus dapat menurunkan kualitas keterlibatan kerja dan memicu kelelahan emosional yang berkepanjangan. Situasi ini menegaskan bahwa aspek psikologis perawat perlu mendapat perhatian yang setara dengan aspek teknis keperawatan.

Burnout dipahami sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat paparan stres kerja jangka panjang, khususnya pada profesi yang menuntut interaksi intensif dengan manusia. Ang dkk (2016) menunjukkan bahwa burnout pada perawat berkaitan erat dengan karakteristik individu, beban kerja, dan tuntutan organisasi, yang secara kumulatif memengaruhi kualitas pelayanan (Ang et al., 2016). Kondisi burnout tidak hanya berdampak pada kesejahteraan perawat, tetapi juga berimplikasi pada penurunan mutu asuhan keperawatan, keselamatan pasien, serta efektivitas kerja tim kesehatan. Burnout menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia rumah sakit yang membutuhkan pendekatan komprehensif dan berkelanjutan.

Berbagai temuan empiris di Indonesia memperlihatkan bahwa burnout pada perawat masih berada pada tingkat yang memerlukan perhatian serius, baik pada kategori ringan, sedang, maupun tinggi. Studi mutakhir mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat mengalami burnout pada tingkat sedang hingga ringan, dengan sebagian kecil berada pada

tingkat tinggi, yang sering kali dipengaruhi oleh faktor psikologis dan karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian tentang burnout di berbagai institusi pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan depersonalisasi menjadi dimensi yang paling dominan, sejalan dengan temuan internasional yang dikemukakan oleh Ang dkk (2016). Data ini mengindikasikan bahwa burnout merupakan fenomena nyata yang berpotensi menghambat pencapaian pelayanan keperawatan yang optimal.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan bagaimana perawat merespons tuntutan kerja dan tekanan psikologis yang dihadapi. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Alderfer (1969) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan eksistensi, relasi, dan pertumbuhan berperan besar dalam membentuk motivasi individu di tempat kerja. Motivasi kerja yang kuat berkontribusi pada peningkatan semangat, komitmen profesional, serta ketahanan terhadap stress (Alderfer, 1969), sebagaimana diperkuat oleh temuan Budiyo dan Pramudya (2024) mengenai hubungan manajemen stres dan motivasi kerja pada manajer keperawatan. Motivasi kerja yang rendah justru berpotensi memperbesar risiko kelelahan kerja dan keinginan untuk menarik diri dari tanggung jawab profesional (Budiyo & Pramudya, 2024).

Self-efficacy atau keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas memiliki peran krusial dalam menjaga kesehatan psikologis perawat. Damayanti dkk (2023) menjelaskan bahwa perawat dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tekanan akademik dan klinis, sehingga risiko burnout dapat ditekan (Damayanti et al., 2023). Hubungan antara self-efficacy dan kinerja perawat juga diperkuat melalui tinjauan literatur oleh Febriani (2021), yang menunjukkan bahwa keyakinan diri berkontribusi pada kualitas pengambilan keputusan dan ketahanan emosional (Febriani, 2021). Temuan serupa pada profesi lain menguatkan argumen ini, sebagaimana ditunjukkan oleh Gemely (2020) yang menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap burnout dan kinerja (Gemely, 2020).

Keterkaitan antara faktor psikologis dan kemampuan komunikasi juga menjadi aspek pendukung dalam menjaga keseimbangan emosional tenaga kesehatan. Studi Bilqis dkk (2023) menegaskan bahwa kemampuan komunikasi verbal yang baik berkorelasi dengan efektivitas interaksi dan pemaknaan situasi sosial, yang relevan dalam lingkungan kerja berbasis pelayanan manusia (Bilqis Tatsna Z. S et al., 2023). Perawat dengan kemampuan berkomunikasi yang efektif memperkuat rasa percaya diri, meningkatkan relasi kerja, dan membantu pengelolaan stres secara konstruktif. Aspek ini secara tidak langsung berkontribusi pada penguatan motivasi kerja dan self-efficacy dalam menghadapi tuntutan profesi.

Hasil observasi awal di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki tingkat burnout yang rendah disertai motivasi kerja dan self-efficacy yang tinggi, meskipun masih ditemukan kasus burnout tingkat sedang yang menandakan adanya potensi risiko. Kondisi ini menggambarkan bahwa motivasi kerja dan self-efficacy berperan sebagai faktor protektif, namun belum sepenuhnya meniadakan kemungkinan terjadinya burnout. Temuan lapangan tersebut memperkuat urgensi penelitian yang mengkaji hubungan antara motivasi kerja, self-efficacy, dan tingkat burnout perawat secara empiris dan terukur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi pengembangan kebijakan dan intervensi keperawatan yang berorientasi pada kesejahteraan perawat dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Konsep Dasar Self-Efficacy**

Self-efficacy dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta mencapai hasil kerja yang diharapkan. Menurut Bandura (1997), self-efficacy merupakan penilaian personal mengenai kemampuan mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu, sehingga berperan penting dalam menentukan pilihan perilaku, tingkat usaha, ketekunan, serta ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan (Albert bandura, 1997). Konteks profesi keperawatan, keyakinan ini berkaitan langsung dengan kualitas kinerja dan ketahanan psikologis perawat dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan situasi klinis yang kompleks. Safitri dan Ikhrum dkk (2022) menjelaskan bahwa self-efficacy memengaruhi cara perawat memandang tuntutan kerja, mengelola stres, dan mengerahkan potensi diri secara optimal dalam praktik profesional (Safitri & Ikhrum W., 2022).

Bandura (1997) menegaskan bahwa self-efficacy tidak bersifat statis, melainkan berkembang melalui empat sumber utama, yaitu pengalaman keberhasilan (mastery experiences), pengalaman vikarius melalui pengamatan terhadap orang lain (vicarious experiences), persuasi verbal, serta kondisi fisiologis dan emosional individu. Proses ini memungkinkan perawat membangun keyakinan diri secara berkelanjutan melalui pengalaman klinis, pembelajaran sosial di lingkungan kerja, serta evaluasi diri terhadap kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, self-efficacy berperan penting dalam membentuk motivasi, konsistensi perilaku profesional, dan kemampuan adaptasi perawat. Hal ini sejalan dengan temuan Van Bogaert dkk (2013) yang menunjukkan bahwa interaksi antara lingkungan praktik

keperawatan, karakteristik kerja, dan kondisi psikologis individu berkontribusi terhadap munculnya burnout (Van Bogaert et al., 2013).

Self-efficacy juga memiliki dimensi tingkat (level), keluasan (generality), dan kekuatan (strength) sebagaimana dikemukakan oleh Bandura (1997), yang mencerminkan keyakinan perawat dalam menghadapi variasi kesulitan tugas, kemampuan menerapkan kompetensi pada berbagai situasi, serta ketahanan dalam mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan. Dimensi-dimensi ini secara bersama-sama menentukan keberlanjutan kinerja profesional. Safitri dan Ikhrum (2022) menegaskan bahwa perawat dengan self-efficacy tinggi cenderung memiliki aspirasi yang jelas, menunjukkan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik, sehingga risiko kelelahan kerja dapat ditekan (Safitri & Ikhrum W., 2022). Hubungan ini diperkuat oleh temuan Wirati dkk (2020) yang menunjukkan keterkaitan erat antara burnout dan motivasi kerja, di mana self-efficacy berfungsi sebagai penyangga psikologis terhadap kelelahan emosional (Wirati et al., 2020). Ketika self-efficacy terintegrasi dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, perawat lebih mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan kinerja yang konsisten, sebagaimana ditunjukkan dalam kajian kinerja perawat di layanan perawatan dan gawat darurat (Tirza Juita et al., 2023).

### **Konsep Dasar Motivasi kerja**

Motivasi kerja dipahami sebagai daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu dan tercermin dalam sikap, komitmen, serta kesediaan untuk mengerahkan kemampuan terbaik dalam melaksanakan pekerjaan profesional, termasuk pada profesi keperawatan yang menuntut keterlibatan fisik dan emosional secara berkelanjutan. Dalam praktik keperawatan, motivasi kerja menjadi fondasi penting yang menopang peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif, berkesinambungan, dan berorientasi pada keselamatan pasien (Prabasari & Juwita, 2021). Tingkat motivasi kerja yang kuat berkontribusi pada ketahanan psikologis tenaga kesehatan dalam menghadapi tekanan kerja, yang secara empiris berkaitan dengan rendahnya gejala kelelahan kerja dan burnout pada kelompok pekerja pelayanan kesehatan (Marchand et al., 2018). Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri, karena self-efficacy yang terinternalisasi secara baik akan memperkuat dorongan berprestasi dan konsistensi perilaku kerja profesional, sebagaimana ditegaskan melalui validasi konstruk efikasi diri (Novrianto et al., 2019), dan temuan moderasi self-efficacy terhadap stres kerja pada perawat (Rafiei et al., 2024).

Motivasi kerja perawat dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling berinteraksi dalam lingkungan organisasi pelayanan kesehatan, di mana faktor intrinsik mencakup pencapaian, pengakuan, makna pekerjaan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri, sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan kebijakan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, imbalan, dan keamanan kerja. Kerangka kebutuhan ERG yang dikemukakan oleh Alderfer (1969) menjelaskan bahwa motivasi kerja bertumpu pada pemenuhan kebutuhan keberadaan, hubungan sosial, dan pertumbuhan, yang relevan untuk memahami dinamika motivasi perawat dalam struktur rumah sakit yang hierarkis dan berbasis tim (Alderfer, 1969). Pemenuhan kebutuhan keberadaan dan hubungan sosial yang sehat di lingkungan kerja berperan dalam menjaga stabilitas emosional perawat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencegahan burnout (Marchand et al., 2018). Sementara itu, kebutuhan pertumbuhan yang terwujud melalui penguatan kompetensi dan self-efficacy menjadi faktor protektif penting yang memungkinkan perawat mempertahankan motivasi kerja tinggi dan kesehatan mental yang lebih baik saat menghadapi stres kerja, sejalan dengan temuan Rafiei dkk (2024) dan penguatan konsep efikasi diri oleh Novrianto dkk (2019).

### **Konsep Dasar Burnout**

Burnout dipahami sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus, terutama pada profesi pelayanan seperti perawat yang menuntut keterlibatan emosional tinggi dalam interaksi kerja sehari-hari. Kondisi ini berkembang ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas individu untuk mengelola stres, sehingga berdampak pada penurunan kualitas kinerja dan sikap profesional perawat sebagaimana tercermin dalam dinamika kerja klinis (Khamisa et al., 2015). Lingkungan kerja keperawatan yang ditandai dengan beban kerja tinggi, tuntutan emosional dari pasien dan keluarga, serta keterbatasan sumber daya organisasi menjadi faktor situasional yang memperbesar risiko burnout, terutama ketika dukungan organisasi dan pengembangan karier belum optimal (Herliani et al., 2023). Burnout pada perawat tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berimplikasi pada keselamatan pasien, efektivitas pelayanan, dan keberlangsungan mutu asuhan keperawatan secara menyeluruh (Arroisi & Afifah, 2022).

Burnout mencakup tiga aspek utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi, yang saling berkaitan dan membentuk pola kelelahan psikologis dalam pekerjaan pelayanan (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001). Kelelahan emosional tercermin dari terkurasnya energi emosional perawat akibat tuntutan kerja yang

intens, depersonalisasi tampak dalam sikap menjauh dan menurunnya kehangatan interpersonal sebagai mekanisme perlindungan diri, sedangkan rendahnya pencapaian pribadi ditandai oleh menurunnya keyakinan terhadap kompetensi dan makna kerja. Faktor individual seperti self-efficacy berperan penting dalam menentukan sejauh mana perawat mampu beradaptasi terhadap tekanan kerja, karena keyakinan terhadap kemampuan diri terbukti mendukung efektivitas pelaksanaan asuhan keperawatan dan ketahanan psikologis (Indrawati et al., 2025). Kemampuan mengelola stres dan menerapkan strategi coping yang adaptif, baik pada level individu maupun manajerial, juga menjadi faktor protektif yang dapat menekan dampak burnout dan menjaga stabilitas kinerja perawat dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi (Labrague et al., 2018).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*, di mana pengukuran variabel bebas berupa motivasi kerja dan self-efficacy serta variabel terikat berupa tingkat burnout perawat dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu pengamatan. Populasi penelitian mencakup seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Baitussalam 1 dan 2, Baitunnisa 1 dan 2, serta Baitul Izzah 1 dan 2 Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah 98 orang, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana yang bersedia menjadi responden dan aktif bekerja di ruang rawat inap, sementara kriteria eksklusi mencakup perawat yang menolak berpartisipasi atau sedang menjalani masa cuti. Penelitian dilaksanakan pada bulan September hingga Desember 2025 di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebagai lokasi pengumpulan data.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari data demografi responden, skala motivasi kerja dengan 12 pernyataan, skala self-efficacy dengan 10 pernyataan, serta skala burnout dengan 22 pernyataan yang seluruhnya menggunakan skala Likert. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya di RS Roemani Muhammadiyah Semarang pada 33 responden, dengan hasil seluruh item dinyatakan valid dengan hasil kuesioner motivasi kerja 0,706 hingga 0,943, self-efficacy 0,704 hingga 0,907 dan kuesioner burnout kerja 0,384 hingga 0,893 serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,989 untuk motivasi kerja, 0,950 untuk self-efficacy dan 0,956 untuk burnout kerja.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan pembagian kuesioner kepada responden setelah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan No.146/KEPK-RSISA/VII/2025 dan persetujuan

responden melalui informed consent. Analisis data meliputi analisis univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden dan variabel penelitian, analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman Rank untuk melihat hubungan antarvariabel, serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik ordinal guna mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi tingkat burnout perawat berdasarkan nilai signifikansi dan odds ratio.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Analisa Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur (N=98)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia	20-30	28	28,6
	31-40	59	60,2
	41-50	11	11,2
Total		98	100

Tabel 1 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden, jumlah umur terbanyak dalam penelitian ini adalah usia 31-40 sebanyak 59 (60,2%). Sedangkan yang paling sedikit adalah umur 41-50 sebanyak 11 (11,2%).

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (N=98)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	19,4
	Perempuan	79	80,6
Total		98	100

Sumber : Data primer dan klarifikasi administratif kepala ruangan

Tabel 2 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden jumlah jenis kelamin terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 79 responden 80,6%. Sedangkan untuk jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase 19,4%.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan (N=98)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Pendidikan	D3	46	47
	D4	2	2
	S1 Ners	49	50
	S2	1	1
Total		98	100

Sumber: Data primer dan klarifikasi administratif kepala ruangan

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden mayoritas pendidikan terakhir yang ditempuh responden dalam penelitian ini adalah Ners sebanyak 49 responden sekitar 50%, dan pendidikan terakhir yang terendah pada S2 sebanyak 1 responden sekitar 1% dan D4 sebanyak 2 responden sekitar 2%.

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja (N=98)

Karateristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Lama Kerja	1-5	11	11,2
	5-10	52	53,1
	10-20	35	35,7
Total		98	100

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden, jumlah lama bekerja terbanyak dalam penelelitian ini adalah selama 5-10 tahun sebanyak 52 responden dengan persentase (53,1), sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah rentang lama kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase (11,2).

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja (N=98)

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	9	9,2
Tinggi	89	90,8
Total	98	100

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden, jumlah mayoritas motivasi kerja responden dengan tingkat tinggi sejumlah 89 dengan persentase (90,8), sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat sedang sejumlah 9 dengan persentase (9,2).hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Agung Semarang memiliki motivasi yang tinggi, baik dari aspek kebutuhan keberadaan (*existence*), hubungan / kekerabatan (*relatedness*), serta pengembangan diri (*growth*).

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Self Efficacy* (N=98)

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	8	8,2
Tinggi	90	91,8
Total	98	100

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden, sebagian besar memiliki *Self efficacy* dalam kategori tinggi sebanyak 90 responden dengan persentase (91,8). Sedangkan yang paling sedikit berada pada kategori sedang yaitu 4 responden dengan persentase (8,2) dan tidak ada respon yang berada pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki keyakinan diri (*self efficacy*) yang tinggi dalam menjalankan tugas, baik

dari aspek tingkat kesulitan (*magnitude*) yang mampu dikerjakan, keyakinan (*generality*), maupun kekuatan (*strength*).

**Table 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Burnout (N=98)**

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	65	66,4
Sedang	31	31,6
Tinggi	2	2
Total	98	100

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan hasil bahwa dari 98 responden, sebagian besar memiliki *Burnout* dalam kategori rendah sebanyak 65 responden dengan persentase (66,4), sebanyak 31 responden dengan persentase (31,6) berada pada kategori sedang. Sedangkan yang paling sedikit berada pada kategori rendah yaitu 2 responden dengan persentase (2). Hal ini menunjukkan mayoritas perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mengalami sikap dalam mengatasi *burnout* yang dimana hal tersebut dari kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan perasaan pencapaian pribadi dapat di tanggulanghi.

### Hasil Analisis Bivariat

**Tabel 8. Uji Spearman Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout (N=98)**

			Motivasi Kerja	Burnout
Spearman's rho	motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	-0.358
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	98	98
	<i>burnout</i>	Correlation Coefficient	-0.358	1.000
Sig. (2-tailed)		.000		
N		98	98	

Tabel 8 dari data diatas dalam penelitian menunjukkan bahwa didapatkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* ( $r = -0.358$ ;  $p = 0.000$ ) dengan hasil kekuatan korelasi lemah disertai arah korelasi negatif, sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki perawat pelaksana, maka tingkat *burnout* yang dialami juga semakin rendah.

**Tabel 9.** Uji Spearman Hubungan Self efficacy dengan Burnout (N=98)

			<i>Self efficacy</i>	<i>Burnout</i>
Spearman's rho	<i>Self efficacy</i>	Correlation Coefficient	1.000	-.250
		Sig. (2-tailed)		.013
		N	98	98
	<i>burnout</i>	Correlation Coefficient	-.250	1.000
		Sig. (2-tailed)	.013	
		N	98	98

Tabel 9 dari data diatas dalam penelitian menunjukkan bahwa didapatkan hasil adanya hubungan yang *signifikan* antara *Self efficacy* dengan *burnout* ( $r = -0.250$ ;  $p = 0.013$ ) dengan hasil kekuatan *korelasi lemah* disertai arah *korelasi negatif*, sehingga kedua variabel yang telah dilakukan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* perawat pelaksana, maka semakin rendah pula tingkat *burnout* yang dialami.

**Table 10.** Uji Regresi Logistic Ordinal Hubungan Motivasi Kerja dan *Self Efficacy* dengan *Burnout* (N=98)

Parameter Estimates					
Variabel	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.
Motivasi kerja	-2.030	0.806	6.343	1	0.012
Self efficacy	-1.138	0.795	2.051	1	0.152

Pada Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil *uji regresi logistik ordinal*, diketahui bahwa motivasi kerja variable dominan berpengaruh terhadap tingkat burnout perawat pelaksana di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang ( $p = 0,012$ ) menunjukkan pengaruh *signifikan* terhadap *burnout* ( $p < 0,05$ ). Dengan arah *signifikan negative*, dimana semakin tinggi motivasi kerja, maka tingkat *burnout* akan menurun. Pada *self efficacy* di temukan ( $p = 0,152$ ), menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap *burnout* dikarenakan hasil tidak *signifikan* antar kedua variabel ( $p > 0,152$ ).

## **Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Burnout di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Hasil analisis hubungan motivasi kerja dengan burnout perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menunjukkan adanya hubungan yang bermakna secara statistik, di mana uji Spearman menghasilkan nilai p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,358 memperlihatkan arah hubungan negatif dengan kekuatan hubungan lemah, yang menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja berkaitan dengan penurunan tingkat burnout pada perawat pelaksana. Pola hubungan negatif ini memperlihatkan bahwa perawat yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif dan tidak mudah mengalami kelelahan emosional yang berkepanjangan. Karakteristik hubungan tersebut sejalan dengan pandangan Alderfer (1969) yang menempatkan motivasi sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan yang saling berinteraksi. Pemenuhan kebutuhan tersebut memberikan energi psikologis yang berperan dalam menjaga ketahanan perawat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dan berkelanjutan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori ERG Alderfer (1969) yang menegaskan bahwa individu menunjukkan motivasi kerja yang stabil ketika kebutuhan dasar, hubungan sosial, dan peluang pengembangan diri terpenuhi secara proporsional. Perawat yang merasa aman secara ekonomi, mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja, serta memiliki kesempatan berkembang secara profesional cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih kuat dan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut secara tidak langsung menekan munculnya stres kerja kronis yang menjadi pemicu burnout, sebagaimana digambarkan oleh Maslach dan Jackson (1981) dalam konsep kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Hubungan ini juga tercermin dalam temuan Ang dkk (2016) yang menunjukkan bahwa faktor individual dan lingkungan kerja berperan penting dalam variasi tingkat burnout pada perawat (Ang et al., 2016). Motivasi kerja yang kuat berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat daya tahan individu dalam menghadapi tekanan kerja yang bersifat interpersonal dan berulang.

Kerangka burnout yang dikembangkan Maslach dan Leiter (2001; 2016) melalui model Areas of Worklife memberikan pemahaman yang relevan terhadap hasil penelitian ini, terutama dalam menjelaskan bagaimana motivasi kerja memengaruhi kesesuaian antara individu dan pekerjaannya. Perawat dengan motivasi tinggi cenderung mampu menafsirkan beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas kerja, keadilan, dan nilai organisasi secara lebih

positif, sehingga ketidaksesuaian yang memicu burnout dapat ditekan. Pandangan ini sejalan dengan Budiyo dan Pramudya (2024) yang menekankan pentingnya pengelolaan stres dan dukungan organisasi dalam menjaga motivasi kerja tenaga keperawatan (Budiyo & Pramudya, 2024). Motivasi kerja juga berkaitan erat dengan sikap profesional dan komitmen terhadap mutu pelayanan, sebagaimana ditunjukkan oleh Herliani dkk (2023) dalam kajian pengembangan karier perawat (Herliani et al., 2023). Kondisi tersebut memperkuat posisi motivasi kerja sebagai faktor protektif yang mampu mengurangi risiko kelelahan emosional dan sikap sinis terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini memiliki keselarasan empiris dengan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan adanya keterkaitan negatif antara motivasi kerja dan burnout. Ryandini dkk (2021) menemukan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi menunjukkan ketahanan emosional yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan kerja, suatu pola yang juga tercermin dalam hasil penelitian ini (Ryandini et al., 2021). Hubungan tersebut secara konseptual sejalan dengan Nugraheni dkk (2024) yang menunjukkan bahwa burnout yang tinggi berkaitan dengan penurunan motivasi kerja, meskipun arah analisis berbeda (Nugraheni et al., 2024). Kesamaan pola ini memperlihatkan adanya hubungan timbal balik antara kedua variabel, di mana motivasi dan burnout saling memengaruhi dalam dinamika kerja perawat. Dukungan teoritis juga diperoleh dari penelitian Kurniawati dkk. (2023) dan Darmawan dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa burnout berdampak negatif terhadap berbagai aspek psikologis dan kinerja, sementara motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam mempertahankan kualitas kerja (Kurniawati et al., 2023; Darmawan et al., 2025).

Aspek self-efficacy turut memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan burnout, meskipun fokus utama subbahasan ini terletak pada motivasi kerja sebagai determinan psikologis. Penelitian Damayanti et al. (2023) dan Febriani (2021) menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya berkontribusi pada penurunan burnout dan peningkatan kinerja, yang secara tidak langsung mendukung peran motivasi kerja dalam menjaga kesejahteraan psikologis perawat (Damayanti et al., 2023; Febriani, 2021). Temuan Indrawati dkk (2025) menegaskan bahwa perawat dengan keyakinan diri yang baik cenderung lebih siap menghadapi tuntutan asuhan keperawatan, sehingga tekanan kerja tidak berkembang menjadi kelelahan kronis (Indrawati et al., 2025). Keterkaitan antara motivasi, self-efficacy, dan burnout menggambarkan adanya interaksi kompleks antara faktor individual dan situasional dalam lingkungan kerja rumah sakit. Interaksi tersebut menunjukkan bahwa penguatan motivasi kerja perlu disertai dengan pengembangan kapasitas psikologis perawat agar efek protektif terhadap burnout menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menekan tingkat burnout perawat, meskipun kekuatan hubungan yang ditemukan berada pada kategori lemah namun signifikan secara statistik. Nilai korelasi negatif yang diperoleh menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja berpotensi diikuti oleh penurunan tingkat burnout, suatu temuan yang relevan bagi pengelolaan sumber daya manusia keperawatan. Kerangka ERG Alderfer (1969) memberikan landasan konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana pemenuhan kebutuhan kerja mendorong ketahanan psikologis perawat.

### **Hubungan Self-Efficacy Perawat dengan Burnout di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Hasil pengujian statistik menggunakan uji Spearman menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara self-efficacy dan burnout pada perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, yang ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,013 dengan koefisien korelasi negatif sebesar -0,250. Pola hubungan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan keyakinan perawat terhadap kemampuan dirinya berkaitan dengan penurunan tingkat burnout, meskipun kekuatan hubungan berada pada kategori lemah. Temuan ini relevan dengan karakteristik burnout sebagai respons psikologis terhadap tekanan kerja berkepanjangan yang banyak dialami tenaga keperawatan dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis dan menuntut (Khamisa et al., 2015). Self-efficacy dalam hal ini berperan sebagai sumber daya psikologis internal yang membantu perawat mempertahankan fungsi profesional ketika menghadapi beban kerja dan tekanan emosional. Lingkungan praktik keperawatan yang kompleks, sebagaimana digambarkan oleh Van Bogaert dkk (2013), menuntut kemampuan adaptasi individu agar tekanan kerja tidak berkembang menjadi kelelahan kronis (Van Bogaert et al., 2013).

Landasan teoritis utama dalam menjelaskan hubungan ini merujuk pada konsep self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Self-efficacy yang kuat mendorong perawat untuk menilai tuntutan kerja secara lebih realistis dan menumbuhkan keyakinan bahwa tantangan klinis dapat diatasi melalui kompetensi yang dimiliki. Perawat dengan self-efficacy tinggi cenderung memiliki kontrol diri yang lebih baik dalam mengelola stres kerja dan tekanan emosional yang muncul selama memberikan asuhan keperawatan (Safitri & Ikhran W., 2022). Mekanisme psikologis ini menjelaskan mengapa keyakinan diri berperan penting dalam menurunkan kerentanan terhadap burnout.

Hubungan antara self-efficacy dan burnout juga dapat dipahami melalui perspektif stres kerja dan strategi koping pada tenaga keperawatan. Perawat yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung menggunakan strategi koping yang lebih adaptif, seperti pemecahan masalah dan pencarian dukungan sosial, dibandingkan strategi menghindar yang berisiko meningkatkan kelelahan emosional (Labrague et al., 2018). Faktor demografis seperti usia dan pengalaman kerja turut memengaruhi dinamika burnout, namun self-efficacy tetap menjadi faktor psikologis kunci yang memperkuat ketahanan individu menghadapi tekanan kerja lintas kelompok usia dan gender (Marchand et al., 2018). Praktik keperawatan yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, terutama dalam pelayanan langsung kepada pasien, memerlukan stabilitas psikologis agar kualitas asuhan tetap terjaga (Prabasari & Juwita, 2021). Self-efficacy berfungsi sebagai penyangga internal yang memungkinkan perawat mempertahankan profesionalisme meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Temuan penelitian ini memperoleh penguatan dari hasil penelitian kontemporer yang menempatkan self-efficacy sebagai variabel pelindung dalam hubungan antara stres kerja dan gangguan kesehatan mental. Rafiei dkk (2024) menunjukkan bahwa self-efficacy berperan sebagai moderator yang melemahkan dampak negatif stres kerja terhadap kondisi psikologis perawat, yang secara konseptual selaras dengan penurunan burnout (Rafiei et al., 2024). Hubungan ini juga sejalan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berinteraksi dengan faktor psikologis individu dalam membentuk kesejahteraan kerja perawat (Tirza Juita et al., 2023). Praktik keperawatan yang didukung oleh lingkungan kerja kondusif semakin efektif ketika perawat memiliki keyakinan diri yang kuat untuk menjalankan perannya. Integrasi antara dukungan organisasi dan kekuatan psikologis individu memperlihatkan bahwa burnout tidak semata-mata dipengaruhi faktor eksternal, melainkan juga oleh kapasitas internal perawat dalam merespons tekanan.

Self-efficacy memiliki peran signifikan sebagai mekanisme protektif terhadap burnout pada perawat, meskipun kekuatan korelasi yang ditemukan tergolong lemah. Arah hubungan negatif yang konsisten menegaskan bahwa peningkatan keyakinan diri perawat berkontribusi pada kemampuan mengelola stres kerja dan mencegah kelelahan emosional berkepanjangan. Hubungan ini sejalan dengan bukti empiris yang menunjukkan keterkaitan erat antara kondisi psikologis, kepuasan kerja, dan kesehatan umum perawat dalam jangka panjang (Khamisa et al., 2015). Self-efficacy tidak hanya berfungsi pada level individu, tetapi juga berdampak pada mutu pelayanan keperawatan melalui peningkatan ketahanan mental dan kualitas interaksi profesional. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi penguatan self-efficacy sebagai

bagian dari strategi organisasi rumah sakit untuk menekan burnout dan menjaga keberlanjutan kinerja perawat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Self-Efficacy terhadap Burnout Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang**

Hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa motivasi kerja muncul sebagai variabel independen yang paling dominan memengaruhi tingkat burnout perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Nilai estimasi koefisien regresi motivasi kerja sebesar  $B = -2,030$  dengan  $p = 0,012$  menegaskan arah pengaruh negatif yang bermakna secara statistik, yang menggambarkan kecenderungan penurunan burnout seiring dengan meningkatnya motivasi kerja perawat. Pola ini menegaskan peran motivasi sebagai sumber energi psikologis yang mendorong keterlibatan kerja dan ketahanan emosional dalam praktik keperawatan sehari-hari, sebagaimana juga dijelaskan oleh Wirati dkk (2020) dalam konteks hubungan burnout dan motivasi kerja perawat pelaksana. Lingkungan praktik keperawatan yang menuntut intensitas pelayanan tinggi membutuhkan dorongan internal yang kuat agar tekanan kerja tidak berkembang menjadi kelelahan kronis, sebagaimana dikemukakan Van Bogaert dkk (2013) dalam kajian mengenai lingkungan praktik perawat dan burnout. Karakteristik pekerjaan keperawatan yang sarat tuntutan emosional menempatkan motivasi kerja sebagai faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan kinerja dan kualitas asuhan.

Dominannya pengaruh motivasi kerja terhadap burnout dapat dijelaskan melalui perspektif kebutuhan dan dorongan kerja yang membentuk sikap profesional perawat. Motivasi kerja yang tinggi berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan pengembangan diri, pengakuan profesional, dan keterlibatan bermakna dalam pekerjaan, yang berkontribusi pada pengelolaan stres kerja secara lebih adaptif. Tirza Juita dkk (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk kinerja perawat, yang secara tidak langsung berkaitan dengan pencegahan kelelahan emosional (Tirza Juita et al., 2023). Perawat yang memiliki tujuan kerja jelas dan merasa pekerjaannya bernilai cenderung menunjukkan ketahanan psikologis lebih baik ketika menghadapi beban kerja dan tuntutan pelayanan. Variasi burnout antar individu juga dipengaruhi faktor demografis dan karakteristik personal, namun motivasi kerja tetap berfungsi sebagai penggerak utama dalam meredakan tekanan kerja, sebagaimana dicatat oleh Marchand dkk (2018).

Temuan berbeda muncul pada variabel self-efficacy yang dalam analisis regresi ordinal tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap burnout perawat. Nilai estimasi koefisien self-efficacy sebesar  $B = -1,138$  dengan  $p = 0,152$  menunjukkan arah negatif namun

belum mencapai tingkat signifikansi statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri perawat terhadap kemampuan personal belum secara langsung menentukan variasi burnout ketika dianalisis bersamaan dengan motivasi kerja. Peran self-efficacy dalam praktik keperawatan sering kali bersifat tidak langsung dan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja serta dukungan organisasi, sebagaimana dijelaskan Safitri dkk (2022) dalam kaitannya dengan kinerja dan stres kerja perawat jiwa.

Ketidaksignifikanan self-efficacy dalam model regresi tidak meniadakan peran psikologisnya dalam dinamika stres dan burnout perawat. Penelitian Rafiei dkk (2024) menunjukkan bahwa self-efficacy lebih berperan sebagai moderator yang melemahkan dampak stres kerja terhadap gangguan kesehatan mental, sehingga pengaruhnya terhadap burnout sering muncul melalui mekanisme interaksi dengan variabel lain. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Xie dkk (2024) yang menempatkan self-efficacy sebagai faktor pendukung dalam mengelola kelelahan emosional dan depersonalisasi pada perawat klinis (Xie et al., 2024). Praktik keperawatan komunitas yang menuntut kemandirian dan tanggung jawab profesional tinggi memperlihatkan bahwa keyakinan diri berkontribusi pada kualitas asuhan, meskipun tidak selalu tampil sebagai prediktor utama burnout, sebagaimana dicatat oleh Prabasari (2021). Konstelasi faktor psikologis dan situasional ini menunjukkan bahwa self-efficacy bekerja dalam jejaring faktor yang lebih luas, bukan sebagai penentu tunggal tingkat burnout.

Motivasi kerja merupakan faktor paling menentukan dalam memengaruhi burnout perawat pada konteks rumah sakit yang diteliti. Bukti empiris ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan profesional, peluang pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja suportif berpotensi menurunkan kelelahan emosional secara signifikan, sebagaimana diisyaratkan oleh Wirati dkk (2020) dan Van Bogaert dkk (2013). Self-efficacy tetap memiliki arti penting sebagai sumber daya psikologis pendukung yang berinteraksi dengan stres kerja dan kondisi lingkungan, meskipun tidak tampil dominan dalam model regresi. Variasi pengalaman kerja, usia, dan karakteristik individu turut membentuk respons burnout perawat, sebagaimana diuraikan Marchand (2018). Implikasi praktis dari temuan ini menekankan bahwa strategi pencegahan burnout perlu memprioritaskan penguatan motivasi kerja tanpa mengabaikan pengembangan self-efficacy sebagai fondasi ketahanan psikologis perawat.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang memiliki motivasi kerja dan self efficacy pada kategori tinggi, sementara tingkat burnout didominasi kategori rendah, yang menggambarkan kondisi psikologis kerja perawat relatif terkendali. Analisis hubungan membuktikan adanya korelasi negatif yang signifikan antara motivasi kerja dan self efficacy dengan burnout, yang mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi dan keyakinan diri berkontribusi pada penurunan kelelahan kerja perawat. Temuan juga menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi burnout, khususnya melalui pemenuhan kebutuhan eksistensi, hubungan sosial, dan pertumbuhan diri. Implikasi praktis dari hasil ini menekankan pentingnya peran perawat dalam mengelola stres melalui penguatan kompetensi, strategi koping adaptif, dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Rekomendasi ditujukan kepada institusi pendidikan untuk memperkuat kurikulum manajemen stres dan pengembangan psikologis, kepada manajemen rumah sakit untuk menyediakan dukungan organisasi, supervisi, penghargaan, dan layanan konseling kerja, serta kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan studi longitudinal dengan memasukkan variabel psikososial lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan burnout perawat.

## DAFTAR REFERENSI

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Ang, S. Y., Dhaliwal, S. S., Ayre, T. C., Uthaman, T., Fong, K. Y., Tien, C. E., Zhou, H., & Della, P. (2016). Demographics and personality factors associated with burnout among nurses in a Singapore tertiary hospital. *BioMed Research International*, 2016, Article 6960184. <https://doi.org/10.1155/2016/6960184>
- Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). Sindrom burnout perspektif Herbert J. Freudenberger. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 290–302. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.114>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy. In *The Routledge handbook of the psychology of language learning and teaching* (p. 610). <https://doi.org/10.1177/0032885512472964>
- Bilqis Tatsna Z. S, A., Purnaningrum, W. D., & Kliwon. (2023). Hubungan komunikasi verbal dengan kemampuan pragmatik anak usia prasekolah di TKIT Harapan Ummat Ngawi. *Jurnal Terapi Wicara dan Bahasa*, 1(2), 215–227. <https://doi.org/10.59686/jtwb.v1i2.42>

- Budiyono, S., & Pramudya, P. (2024). Pengaruh manajemen stress terhadap motivasi kerja dan turnover intention untuk manajer keperawatan di RSUD KRT. Setjonegoro Wonosobo. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 7(1), 27–35. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v7i1.2680>
- Cristine, M. Y. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kelas IB Martapura Kabupaten Banjar. *Kindai*, 20(1), 60–75. <https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490>
- Damayanti, R. D., Qowi, N. H., & Ubudiyah, M. (2023). The relationship of self-efficacy with burnout syndrome in nursing professional students. *Surya*, 15(1), 22–29. <https://doi.org/10.38040/js.v15i01.678>
- Darmawan, S., Tj, H. W., & Wahyoedi, S. (2025). Work motivation as a mediator in the influence of work environment and burnout on nurse turnover at Husada Hospital. *International Journal of Current Science Research and Review*, 8(1), 464–475. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v8-i1-49>
- Febriani, N. (2021). Self-efficacy dan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan: Literature review. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 5(1), 37–45. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v5i1.2585>
- Gemely, D. (2020). Pengaruh burnout dan self-efficacy terhadap kinerja dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13–22. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- Herliani, V., Basit, M., & Suwardi, M. S. (2023). Hubungan pengembangan karir terhadap sikap profesional perawat di instalasi rawat inap Tulip/Kelas III RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal of Health (JoH)*, 10(2), 129–138. <https://doi.org/10.30590/joh.v10n2.563>
- Indrawati, L., Pranata, A., Gea, N. Y. K., Simamora, R. S., & Agustina, L. (2025). Self-efficacy towards ability to perform nursing care. *Malaysian Journal of Nursing*, 16(4), 266–273. <https://doi.org/10.31674/mjn.2025.v16i04.026>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work-related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The effect of workload, burnout, and work motivation on nurse performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915–927. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.04.05>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G. (2018). Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7–8), 1346–1359. <https://doi.org/10.1111/jocn.14165>
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine*, 68(6), 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen General Self-Efficacy Scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Nugraheni, E., Susanti, I. H., & Triana, N. Y. (2024). Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(2), 537–548.
- Prabasari, N. A., & Juwita, L. (2021). Application of the role and function of nurses in nursing care for elderly with hypertension in the community (Phenomenology study). *Jurnal Keperawatan Malang*, 6(2), 115–126. <https://doi.org/10.36916/jkm.v6i2.145>
- Rafiei, S., Souri, S., Nejatifar, Z., & Amerzadeh, M. (2024). The moderating role of self-efficacy in the relationship between occupational stress and mental health issues among nurses. *Scientific Reports*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66357-7>
- Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2021). Motivasi kerja dengan burnout pada perawat. *Jurnal Penelitian STIKES Nahdlatul Ulama Tuban*, 3(2). <https://doi.org/10.47710/jp.v3i2.150>
- Safitri, N., & Ikhran W., M. A. D. (2022). Pengaruh self-efficacy, stres kerja, dan emotional quotient terhadap kinerja perawat jiwa. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1), 77–86. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.09>
- Tirza Juita, M., Maulana, M. I., Natsir, U. D., Idris, A. A., & Haeruddin, M. I. W. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada bidang perawatan dan UGD di Puskesmas Mamasa. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 181–194. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.227>
- Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., Van Heusden, D., & Clarke, S. P. (2013). The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcomes and quality of nursing care: A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(12), 1667–1677. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>
- 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), 8–14. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>
- Xie, D., Zhu, X., Zhang, X., Jiang, Z., Wang, X., & Liu, T. (2024). Research on the correlation between clinical nurses' self-efficacy, future time perspective, and occupational burnout. *Frontiers in Public Health*, 12, Article 1363450. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1363450>