

## HUBUNGAN ANTARA SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD DR. H. MOCH. ANSARI SALEH BANJARMASIN

Nurliana<sup>1\*</sup>, Yustan Azidin<sup>2</sup>, M. Fahrin Azhari<sup>3</sup>, Jum'ah<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

E-mail Korespodensi: nur.lianaassjd@gmail.com

Disubmit: 06 Agustus 2025    Diterima: 15 Desember 2025    Diterbitkan: 01 Januari 2026  
Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i1.22012>

### ABSTRACT

*Nurses are the frontline of hospital services, facing high demands both physically and emotionally. Ongoing work pressure, such as administrative burdens, long working hours, and the complexity of patient care, makes nurses vulnerable to burnout. Burnout can decrease work productivity, reduce service quality, and negatively impact patient safety. Therefore, approaches that help nurses maintain psychological resilience are needed. Workplace spirituality and work motivation are considered two important factors that can strengthen the sense of meaning and purpose at work and help reduce symptoms of burnout. This study aims to analyze the relationship between workplace spirituality and motivation with burnout among nurses in the inpatient ward of Dr. H. Moch. Ansari Saleh General Hospital, Banjarmasin. The research employed a quantitative descriptive correlational design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 115 nurses selected using simple random sampling. Data collection instruments included standardized questionnaires measuring workplace spirituality, work motivation, and burnout. The results showed that most nurses had high levels of workplace spirituality and motivation, along with low levels of burnout. Statistical analysis revealed a significant relationship between workplace spirituality and burnout ( $p < 0.05$ ), as well as between work motivation and burnout ( $p < 0.05$ ).*

**Keywords:** *Spirituality, Motivation, Burnout, Nurses.*

### ABSTRAK

Perawat adalah garda terdepan dalam memberikan pelayanan di rumah sakit, dengan tekanan kerja yang tinggi secara fisik maupun emosional. Tekanan kerja yang berkelanjutan, seperti beban administrasi, padatnya jam kerja, dan kompleksitas penanganan pasien, menjadikan perawat rentan mengalami *burnout*. *Burnout* dapat menurunkan produktivitas kerja, mutu pelayanan, serta berdampak pada keselamatan pasien. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang dapat membantu perawat mempertahankan ketahanan psikologis. Spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai dua faktor penting yang dapat memperkuat makna dan tujuan dalam bekerja serta menekan gejala *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Penelitian menggunakan

desain kuantitatif deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel terdiri dari 115 perawat yang dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner terstandar yang mengukur spiritualitas, motivasi, dan *burnout*. Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja tinggi serta *burnout* yang rendah. Uji statistik menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan *burnout* ( $p < 0,05$ ), serta antara motivasi kerja dan *burnout* ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Spiritualitas, Motivasi, *Burnout*, Perawat.

## PENDAHULUAN

Perawat berkontribusi besar sebagai profesional di bidang kesehatan dalam memberikan perawatan berkesinambungan selama 24 jam. Dengan demikian, pelayanan yang dilakukan oleh perawat memegang peran sentral dalam sistem pelayanan kesehatan rumah sakit dan memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan pasien (Layli, 2022)

Namun, profesi perawat menuntut kemampuan emosional dan fisik yang tinggi. Menghadapi tantangan signifikan yang dapat menyebabkan kelelahan, berdampak buruk pada kesejahteraan perawat dan mutu pelayanan pasien. Kondisi ini dapat memicu kelelahan emosional dan fisik. (NAWAZ et al., 2024).

Kesehatan mental perawat, terutama di ruang inap telah menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kesehatan, Stres yang tidak ditangani secara efektif dapat mengakibatkan menurunnya kinerja, kelelahan, hingga *burnout*, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja perawat dan berpotensi menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien keperawatan et al *Burnout* adalah reaksi mental terhadap stress kronis yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan prestasi profesional (Henrik Knoop et al., 2022)

*Burnout* berdampak pada penurunan produktivitas kerja individu, yang berarti potensi yang dimilikinya tidak dapat dimaksimalkan. Selain itu, munculnya resistansi terhadap pekerjaan menyebabkan efektivitas kerja menurun dan menciptakan suasana emosional yang kurang kondusif di lingkungan kerja. (Liana et al., 2020) Berdasarkan data dari World Health Organization (WHO) tahun 2018, sekitar 8% penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan di berbagai negara disebabkan oleh depresi.

Merujuk pada data Labour Force Survey, ditemukan sebanyak 440.000 kasus stres terkait pekerjaan di Inggris, dengan rasio insiden mencapai 1.380 kasus per 100.000 karyawan. Dari jumlah tersebut, sekitar 35% termasuk dalam kategori berat yang berisiko tinggi terhadap keselamatan jiwa, serta diperkirakan menyumbang kehilangan produktivitas sebesar 43% dari total hari kerja. Sementara itu, berdasarkan catatan survei statistik kesehatan, pekerja laki-laki tercatat rata-rata kehilangan 50,8 hari kerja, sedangkan pekerja perempuan mengalami kehilangan hari kerja lebih tinggi, yaitu sekitar 58,5 hari, akibat tekanan psikologis yang berasal dari lingkungan kerja.

Menurut survei PPNI tahun 2018, sebanyak 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja,

dengan gejala seperti sakit kepala, kelelahan, ketidaksabaran, dan kurangnya waktu istirahat yang disebabkan oleh beban kerja yang berat. (Resmi Sari et al., 2023)

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat *burnout* di kalangan perawat cukup signifikan. Pada penelitian Fitri et al., (2022) menunjukkan bahwa *burnout* dialami oleh sebagian besar perawat jiwa. Dari total 86 responden, 48 orang (55,8%) perawat pelaksana tercatat mengalami kondisi tersebut.

*Burnout* sering terjadi ketika perawat menghadapi pekerjaan yang monoton, beban kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Kondisi ini diperburuk dengan rendahnya motivasi kerja akibat kurangnya penghargaan, minimnya pengembangan diri, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan (Ryandini et al., 2021).

Motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong perawat untuk tetap produktif dan berkinerja baik, serta mencegah *burnout*. (Tawale et al., 2021) menemukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat, semakin rendah kecenderungan mereka mengalami *burnout*.

Selain motivasi kerja, spiritualitas tempat kerja juga menjadi faktor yang berpotensi mempengaruhi *burnout*. Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai pemaknaan individu terhadap tujuan dan makna pekerjaannya serta perasaan keterhubungan dengan lingkungan kerjanya (Rathee & Rajain, 2020)

Dalam konteks keperawatan, spiritualitas kerja dapat membantu perawat menghadapi tekanan emosional dan stres yang tinggi. Hasil studi yang dilakukan Nur Kholifah Rahimi Putri & Suhana, (2022) melaporkan bahwa spiritualitas tempat kerja menyumbang sebesar 53,5% terhadap pengurangan

kelelahan fisik, mental, dan emosional selama pandemi COVID-19.

Hasil studi lain oleh Rudiyanto et al., (2023) menemukan bahwa perawat dengan tingkat spiritualitas tinggi cenderung lebih jarang mengalami *burnout*. Spiritualitas di tempat kerja juga terbukti meningkatkan kesejahteraan emosional dan menumbuhkan rasa tujuan serta keterhubungan di antara karyawan (Srivastava & Gupta, 2022) dengan kata lain, spiritualitas kerja memiliki potensi besar dalam membantu perawat menemukan makna dalam pekerjaannya, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

Dalam studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada 10 April 2025 di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin, melalui observasi langsung serta wawancara terhadap tujuh perawat, terungkap bahwa pelaksanaan tugas harian kerap disertai dengan rasa kelelahan yang mendalam, baik secara jasmani maupun emosional. Para perawat menyampaikan bahwa tuntutan pekerjaan yang terus-menerus seringkali memicu kelelahan fisik dan tekanan psikologis yang signifikan, terutama saat menghadapi pasien dengan kondisi berat secara berturut-turut tanpa jeda istirahat yang cukup, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan administrasi yang cukup kompleks. Terdapat masa-masa di mana muncul kejenuhan, keinginan untuk menyerah, dan hilangnya semangat, khususnya ketika jam kerja sangat padat dan waktu istirahat tidak mencukupi. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa perawat tidak hanya menghadapi tuntutan fisik, tetapi juga tekanan psikologis yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan perhatian terhadap upaya-upaya yang mampu memperkuat daya tahan mental dan emosional perawat, salah

satunya melalui penguatan spiritualitas di tempat kerja. Dengan demikian, penting untuk meneliti “hubungan spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin” Kajian Pustaka

Spiritualitas tempat kerja dipahami bukan sebagai praktik keagamaan, melainkan sebagai kemampuan individu dalam menemukan makna, nilai, dan tujuan dalam pekerjaan serta merasakan keterhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Amalia Nur'aini Widyasari & Ali Mubarak, (2024), spiritualitas di tempat kerja mencakup aspek seperti pekerjaan yang penuh makna (*meaningful work*), rasa kebersamaan dalam komunitas (*sense of community*), keselarasan dengan prinsip organisasi (*alignment with organizational values*), kasih sayang (*compassion*). Keempat dimensi ini membentuk pengalaman spiritual karyawan yang dapat memperkuat ketahanan psikologis dan meningkatkan kualitas kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi spiritualitas kerja menurut (Rathee & Rajain, 2019) meliputi keyakinan individu, budaya organisasi, dukungan sosial, serta pengaruh eksternal seperti nilai budaya dan perkembangan teknologi.

Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi (Yusuf, 2024). Motivasi dapat bersifat intrinsik, yakni muncul dari dalam diri seperti keinginan untuk berprestasi dan aktualisasi diri, maupun ekstrinsik yang berasal dari faktor luar seperti insentif, pengakuan, atau lingkungan kerja (Ariansih et al., 2023). Teori-teori motivasi klasik seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori McClelland menjelaskan bagaimana kebutuhan dasar hingga kebutuhan

sosial dan prestasi mendorong seseorang untuk bekerja (Munir, 2022). Selain itu, teori kontemporer seperti *Self-Determination Theory* (SDT) menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterikatan sosial dalam membangun motivasi yang sehat dan berkelanjutan (Gagne et al., 2022).

*Burnout* atau kelelahan kerja merupakan kondisi kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan (*depersonalisasi*), dan menurunnya pencapaian pribadi akibat stres kerja yang kronis (Ivancevic & Ivanovic, 2022). Menurut (Maslach & Leiter, 2023), *burnout* merupakan fenomena psikologis yang tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga berdampak serius pada kesehatan mental dan kualitas pelayanan. *Burnout* sering kali terjadi pada lingkungan kerja dengan beban tugas tinggi, kurangnya dukungan sosial, konflik peran, dan minimnya penghargaan (Daud et al., 2024). Dalam konteks keperawatan, *burnout* dapat mengganggu hubungan perawat dengan pasien serta menurunkan mutu pelayanan kesehatan.

Secara konseptual, spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh terhadap tingkat *burnout*. Perawat yang memiliki spiritualitas kerja tinggi cenderung memiliki ketahanan emosional yang lebih baik dan dapat menemukan makna dalam pekerjaannya, sehingga lebih tahan terhadap tekanan kerja. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi memungkinkan perawat untuk tetap fokus, merasa dihargai, dan terlibat aktif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kedua variabel tersebut berpotensi menjadi pelindung terhadap munculnya *burnout* di lingkungan kerja rumah sakit.

Pertanyaan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara

spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin?

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

#### METODELOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *Cross Sectional* yaitu rancangan penelitian untuk mengumpulkan data pada satu titik waktu

Variable bebas pada penelitiannya yakni spiritualitas tempat kerja dan motivasi kerja variable terikat dalam penelitiannya yakni *burnout*.

Populasi dalam penelitian ini seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin jumlah populasi dalam

penelitian ini sebanyak 160 perawat dengan sampel sebesar 115 responden teknik sampling dari penelitian ini *simple random sampling* dengan pendekatan *proportionate random sampling* masing-masing ruangan. Penelitian ini telah dilakukan uji etik dengan No. 100/UMB/KE/II/2025 dan nomor KEPK: 012822637 Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner penelitian terdiri dari tiga bagian, salah satunya adalah kuesioner spiritualitas tempat kerja, motivasi kerja dan *burnout* yang mengikuti prinsip validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan program SPSS 27 dan pengujiannya *sperman rank* guna mencari tingkat hubungan atau menguji signifikan hipotesis.

#### HASIL PENELITIAN

Karakter responden pada penelitian terdistribusi atas usia, jenis kelamin, Pendidikan responden.

##### Karakteristik Usia

Tabel 1. Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	23 - 33 tahun	49	42,6
2.	34 - 43 tahun	51	44,3
3.	44 - 54 tahun	15	13,1
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Mengacu pada tabel 1, distribusi usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia 34 hingga 43 tahun merupakan

kategori terbanyak, yakni mencapai 51 orang atau sebesar 44,3% dari keseluruhan jumlah responden yang terlibat dalam penelitian.

##### Karakteristik Jenis Kelamin

Table 2. Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	36	31,3
2.	Perempuan	79	68,7
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Berlandaskan tabel 2 tersebut memastikan bahwasanya jenis kelamin responden, ketika dilaksanakan penelitian hingga 79

responden dengan presentase sebesar 68,7%, jenis kelamin perempuan memiliki data terbanyak.

#### Karakter tingkatan Pendidikan

**Table 3. Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	D3 Keperawatan	49	42,6
2.	S1 keperawatan	65	56,5
3.	S2 Keperawatan	1	0,9
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Berdasarkan informasi pada tabel 3, mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari latar belakang pendidikan S1 Keperawatan, yang mencakup sebanyak 65 orang atau sekitar 56,5% dari keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

partisipan memiliki jenjang pendidikan yang relatif tinggi di bidang keperawatan

#### Analisa Univariat Spiritualitas Tempat Kerja Responden

**Tabel 4. Pola Makan Responden**

No.	Spiritualitas Tempat Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Spiritualitas Tempat Kerja Tinggi	85	73,9
2.	Spiritualitas Tempat Kerja Sedang	15	13,0
3.	Spiritualitas Tempat Kerja Rendah	15	13,1
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Tabel 4 tersebut memastikan hasil penelitian mengenai spiritualitas tempat kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin dengan

data terbanyak adalah spiritualitas tempat kerja tinggi sebanyak 85 perawat dengan presentase sebesar (73,9%). Motivasi Kerja Responden.

**Tabel 5. Motivasi Kerja Responden**

No.	Motivasi Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Motivasi Kerja Tinggi	58	50,4
2.	Motivasi Kerja Sedang	54	47,0
3.	Motivasi Kerja Rendah	3	2,6
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data yang tersaji dalam tabel 5, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja

perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin paling banyak berada pada kategori

sedang dan tinggi, masing-masing tercatat sebanyak 58 perawat atau setara dengan 50,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari

separuh perawat memiliki semangat kerja yang cukup kuat dalam menjalankan tugas-tugas profesinya.

### **Burnout Responden**

**Tabel 6. Burnout Responden**

No.	Burnout	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Burnout Tinggi	14	12,2
2.	Burnout Sedang	18	15,7
3.	Burnout Rendah	83	72,1
<b>Total</b>		<b>115</b>	<b>100</b>

Merujuk pada tabel 6, hasil penelitian mengungkapkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin didominasi oleh kategori rendah, dengan jumlah responden sebanyak 83 orang atau 72,1%. Capaian ini mencerminkan bahwa mayoritas perawat berada dalam kondisi

psikologis yang cukup stabil dan mampu mengelola tekanan kerja secara efektif.

### **Analisa Bivariat**

#### **1. Hubungan Spiritualitas Tempat Kerja dengan Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**

**Tabel 7. Tabulasi Silang Spiritualitas Tempat Kerja dengan Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**

Spiritualitas Tempat Kerja	Burnout						Σ	%
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	F	%	F	%	F	%		
Tinggi	2	1,7	13	11,3	70	60,9	85	73,9
Sedang	1	0,9	2	1,7	12	10,4	15	13,0
Rendah	11	9,6	3	2,6	1	0,9	15	13,1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12,2</b>	<b>18</b>	<b>15,7</b>	<b>83</b>	<b>72,2</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>p Value (Sig.) = 0,000</b>								
<b>Spearman Correlation = -0,414</b>								

Hasil analisis statistik menggunakan uji *Spearman Rank* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05 ( $p < \alpha$ ). Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara spiritualitas di lingkungan kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Nilai koefisien

korelasi *Spearman* sebesar -0,414 menggambarkan adanya korelasi negatif dengan kekuatan sedang, yang berarti bahwa peningkatan spiritualitas di tempat kerja berkorelasi dengan penurunan tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat.

## 2. Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang

Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Tabel 8. Tabulasi Silang Motivasi Kerja dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>						Σ	%
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	F	%	F	%	F	%		
Tinggi	4	3,5	8	7,0	46	40,0	58	50,4
Sedang	7	6,1	11	9,6	36	31,3	54	47,0
Rendah	3	2,6	0	0,0	0	0,0	3	2,6
Total	14	12,2	19	16,5	82	71,3	115	100

*p Value (Sig.) = 0,013*

*Spearman Correlation = -0,230*

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Spearman Rank* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 sebagai taraf yang telah ditentukan ( $p \text{ value} < \alpha$ ) dan dapat dinyatakan secara uji statistik terdapat hubungan antara Motivasi

Kerja dengan *Burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. Nilai *Spearman Correlation* menunjukkan angka -0,230 yang berarti hubungan kedua variabel lemah dan berada pada korelasi negatif (berlawanan).

## PEMBAHASAN

### Gambaran Spiritualitas Tempat Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil spiritualitas tempat kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki spiritualitas tempat kerja tinggi sebanyak 85 orang (73,9%), spiritualitas tempat kerja sedang sebanyak 15 orang (13,0%) dan spiritualitas tempat kerja rendah sebanyak 15 orang (13,1%)

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pada variabel spiritualitas di tempat kerja, *Compassion* merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sehingga faktor ini merupakan salah satu yang sangat penting yang dimiliki oleh perawat dengan *Compassion* yang tinggi maka akan

berdampak baik pada pekerjaan perawat dikarenakan perawat harus memiliki rasa simpati yang tinggi kepada pasien.

Selain itu kategori data terbanyak adalah dengan hasil spiritualitas tinggi, dengan demikian para perawat sudah memiliki dan mengikut sertakan spiritualitas dalam pekerjaan mereka sehingga diharapkan menjadi makna bagi perawat dan mereka akan merasa memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan mereka karena dengan spiritualitas yang baik juga akan menghasilkan para perawat yang baik serta dapat berkerja dengan maksimal.

### Gambaran Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin

Mengacu pada data dalam tabel 4, hasil penelitian menunjukkan

bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin memiliki tingkat motivasi kerja yang tergolong tinggi, yakni sebanyak 58 orang atau 50,4% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 54 responden (47,0%) berada pada tingkat motivasi sedang, dan hanya 3 orang (2,6%) yang berada pada kategori motivasi rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat terdorong oleh semangat kerja yang kuat dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya

Hasil jawaban berdasarkan indikatornya yang paling tinggi dengan rata-rata 6,0 adalah pada indikator mengenai *Amotivation* Meskipun indikator ini umumnya berkaitan dengan rendahnya dorongan kerja, tingginya skor pada penelitian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat motivasi *internal* yang kuat (Rakhshan et al., 2022) Mengemukakan pekerjaan perawat bukanlah pekerjaan yang sia-sia karena perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dan meningkatkan kualitas hidup pasien

#### **Gambaran *Burnout* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil *burnout* di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *burnout* kerja rendah sebanyak 83 orang (72,1%), *burnout* sedang sebanyak 18 orang (15,7%) dan *burnout* tinggi sebanyak 14 orang (12,2%)

Hasil jawaban berdasarkan indikatornya yang paling rendah dengan rata-rata 2,21 adalah pada indikator mengenai depersonalisasi di mana seorang perawat dapat mengembangkan sikap tidak

berperasaan terhadap pekerjaan mereka dan pasien yang mereka layani, akan tetapi hasil ini merupakan hasil yang paling rendah dan di bawah rata-rata sehingga pada lokasi penelitian dapat disimpulkan bahwa rata-rata perawat sudah tidak memiliki sifat sinis terhadap pekerjaan mereka. Hasil jawaban berdasarkan indikatornya yang paling tinggi dengan rata-rata 3,63 adalah mengenai Pencapaian Prestasi Diri perawat tidak mengalami kelelahan yang signifikan sehingga para perawat masih mampu menangani efek dari banyaknya pekerjaan tersebut.

Hasil ini juga sesuai dengan teori dari Pines dan Aronson (1989) dalam Hajriana, (2015) yang mengatakan bahwa rendahnya dorongan untuk mencapai prestasi diri ditandai oleh perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan, bahkan kehidupan secara keseluruhan, serta keyakinan bahwa belum pernah melakukan hal yang berarti.

#### **Hubungan Spiritualitas Tempat Kerja dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin**

Diperoleh hasil penelitian bahwa data tertinggi adalah pada kategori spiritualitas tempat kerja tinggi dengan *burnout* rendah sebanyak 70 responden dengan presentase sebesar 60,9%. Sedangkan untuk data terendah adalah pada kategori spiritualitas tempat kerja sedang dengan *burnout* tinggi dan juga spiritualitas tempat kerja rendah dengan *burnout* rendah sebanyak masing-masing 1 responden dengan presentase sebesar 0,9%

Nilai signifikan yakni 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hubungan kedua variabel ini menunjukkan bahwa arah korelasi negatif -0,414 kategori hubungan cukup kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan untuk mempengaruhi *burnout* pada perawat akan tetapi dengan arah yang negatif sehingga semakin tinggi tingkat spiritualitas tempat kerja yang dimiliki seorang perawat maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang akan terjadi pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Perawat termasuk profesi yang sangat rentan mengalami kelelahan emosional, yang pada akhirnya bisa memicu depresi dan menurunnya kualitas kerja. Oleh sebab itu, penting bagi profesi ini untuk mengintegrasikan perhatian terhadap aspek spiritualitas dalam kegiatan sehari-hari mereka (Iqbal et al., 2020).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Humaira & Dian Aprilia, (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa *Spearman* menunjukkan terdapat hubungan negatif antara *workplace spirituality* dengan *burnout* mengindikasikan semakin tinggi *workplace spirituality* maka akan semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin tinggi *burnout* maka akan semakin rendah *workplace spirituality*

Hasil ini juga sesuai dengan jawaban responden mengenai indikator yang paling tinggi adalah pada *Compassion* adalah simpati mendalam dan kepedulian terhadap penderitaan orang lain di tempat kerja, serta dorongan untuk membantu meringankan penderitaan tersebut. Kasih sayang ini menciptakan rasa yang positif bagi perawat dan dengan adanya *Compassion* ini perawat akan bekerja lebih ikhlas dan lebih tulus kepada pasien. Walaupun terkadang terjadi penurunan prestasi diri dikarenakan jumlah pekerjaan mereka banyak dan terkadang muncul *burnout* pada perawat akan tetapi dengan adanya

rasa kasih sayang yang diberikan dan ada rasa peduli disertai dengan tulus dan ikhlas maka perasaat *burnout* tersebut juga akan otomatis berkurang dan bahkan bisa diminimalisir pada diri perawat.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin**

Diperoleh hasil penelitian bahwa data tertinggi adalah pada kategori motivasi kerja tinggi dengan *burnout* rendah sebanyak 58 responden dengan presentase sebesar 50,4%. Sedangkan untuk data terendah adalah pada kategori motivasi kerja rendah dengan *burnout* rendah sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 2,6%.

Nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini signifikan. Korelasi sebesar -0,230 masuk dalam kategori hubungan rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat, namun dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki perawat, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami, khususnya pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Motivasi yang kuat dapat membantu mencegah *burnout* seperti membantu seseorang untuk tetap bersemangat dan berdedikasi dalam bekerja, sehingga mengurangi risiko kelelahan emosional dan sinisme yang merupakan ciri-ciri *burnout*. Individu yang termotivasi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan tekanan kerja, serta lebih mampu mengatasi rasa frustrasi dan stres yang mungkin timbul (Aunia, 2024).

Sesuai dengan hasil jawaban

dari responden yang menggambarkan situasi dimana seseorang memiliki motivasi seperti dikarenakan oleh motivasi yang ingin dapat bermanfaat bagi orang banyak, motivasi dari segi materi dan kehidupan sosial sehingga mereka menganggap pekerjaan sebagai perawat merupakan pekerjaan yang baik dan mulia. Dengan demikian dengan motivasi yang dihasilkan perawat tersebut juga akan dapat menekan tingkat *burnout* pada perawat dan mereka akan dapat menetralkan efek tersebut walaupun bisa terkadang muncul saat pekerjaan sedang banyak akan tetapi bisa ditekan dengan adanya motivasi dalam diri mereka.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Husaeni (2020) Dengan adanya hubungan negatif, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan dalam mengurangi *burnout*. Semakin besar motivasi karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka mengalami *burnout*.

## KESIMPULAN

Spiritualitas tempat kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin memiliki spiritualitas tempat kerja pada tingkat tinggi sebanyak 85 orang (73,9%), Motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin memiliki motivasi tinggi sebanyak 58 orang (50,4%), *Burnout* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin memiliki *burnout* pada tingkat rendah sebanyak 83 orang (72,1%), Adanya hubungan spiritualitas tempat kerja dengan *burnout* pada perawat ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin, Adanya hubungan motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat ruang rawat inap RSUD dr.

H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin

## SARAN

### Untuk Rumah Sakit

Penting bagi rumah sakit untuk membangun ikatan emosional yang positif (*bounding*) antara perawat dan institusi melalui pendekatan humanis, pengakuan terhadap kontribusi, dan penguatan nilai kebersamaan guna menciptakan budaya kerja yang spiritual, meningkatkan motivasi, serta mengurangi *burnout*

### Bagi Perguruan Tinggi

Menjadi referensi tambahan dalam pengembangan materi pembelajaran yang mengintegrasikan aspek spiritualitas dan motivasi kerja dalam praktik keperawatan, sebagai upaya preventif terhadap *burnout* di lingkungan kerja

### Bagi Keperawatan

Dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental dengan mengelola stres secara positif, memperkuat motivasi intrinsik, menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta menumbuhkan makna spiritual dalam pekerjaan agar mampu menekan gejala *burnout* dan mempertahankan kualitas pelayanan

Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan desain *longitudinal* atau metode campuran (*mix method*) untuk menggali lebih dalam pengaruh spiritualitas dan motivasi terhadap *burnout* dalam jangka panjang. Selain itu, dapat juga menggali lebih dalam tentang *burnout* di masing-masing ruangan rawat inap

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Nur'aini Widyasari, & Ali Mubarak. (2024). Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap Employee Well-Being Pada Dosen Wanita. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 688-694.  
<https://doi.org/10.29313/bcps.v4i1.11911>
- Ariansih, P. M. I., Jati, P., Devi, K. N., Nengsih, W., Musprihadi, R., Waty, E., Riyanto, J., Naser, H., Santoso, C. B., Ridani, A., Wahyuningsih, S. N. G. L., Sendianto, & Ratnawita. (2023). *Buku Ajar Pengantar Manajemen* (Efitra, Ed.; Pertama). Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Daud, I., Manan, R. I., & Prayudi, D. (2024). *Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Msdm : Menangani Burnout Dan Stress* (Yuwanda Tonny, Ed.; Cetakan Pertama). Takaza Innovatix Labs.
- Fitri, Q., Sari, M. T., & Rahmadhani, D. Y. (2022). Hubungan *Burnout* Dengan Mekanisme Koping Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 11(2), 185.  
<https://doi.org/10.36565/jab.v11i2.504>
- Gagne, M., Kanat-Maymon, Y., Roche, M., & Tian, A. W. (2022). Self-Determination Theory Perspectives On Leadership And Management. *Academy Of Management Proceedings*, 2022(1).  
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2022.15588symposium>
- Hajriana, D. (2015). *Hubungan Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Burnout Pada Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (Upt) Balai Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan (Bp2kp) Tembilahan*.
- Henrik Knoop, H., Vitale, E., Local Health Authority, B., Annamaria Pakai, I., Guo, Y.-F., Y-F, G., X-X, W., F-Y, Y., & F-Y, S. (N.D.). *Development Of A Nurse-Manager Dualistic Intervention Program To Alleviate Burnout Among Nurses Based On The Appreciative Inquiry*.
- Humaira, Y., & Dian Aprilia, E. (2024). *Workplace Spirituality To Reduce Burnout In Members Of The Regional Police Mobile Brigade*. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 7(1).
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring The Impact Of *Workplace Spirituality* On Nurse Work Engagement: An Empirical Study On Indonesian Government Hospitals. *International Journal Of Ethics And Systems*, 36(3), 351-369.  
<https://doi.org/10.1108/ijoes-03-2019-0061>
- Ivancevic, S., & Ivanovic, T. (2022). *Burnout Syndrome*. In *Encyclopedia Of Tourism Management And Marketing* (Pp. 385-387). Edward Elgar Publishing.  
<https://doi.org/10.4337/9781800377486.burnout.sydrome>
- Layli, R. (2022). *Pengaruh Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit : Literature Review*.
- Liana, Y., Sekolah, P.-N., Kesehatan, T. I., & Husada, B. (N.D.). *Seminar Nasional Keperawatan "Pemenuhan Kebutuhan Dasar Dalam Perawatan Paliatif Pada*

- Era Normal Baru” Tahun 2020.*
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2023). *Burnout*. In *Encyclopedia Of Mental Health* (Pp. 315-322). Elsevier.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91497-0.00128-4>
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, Mcgregor, Frederick Herzberg Dan Mclelland. *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Nawaz, N., Ahmed, F., & Mumtaz, A. (2024). Assessment Of *Burnout* Of Nurses And Its Impact On Resilience In Major Hospital Departments. *Biological And Clinical Sciences Research Journal*, 2024(1), 931.  
<https://doi.org/10.54112/Bcsrj.v2024i1.931>
- Nur Kholifah Rahimi Putri, & Suhana. (2022). Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Penanganan Pasien Covid-19 Rsud Syamsudin Sukabumi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1).  
<https://doi.org/10.29313/Bcps.v2i1.970>
- Resmi Sari, C., Maulidia Septimar, Z., Mukhaira, I., Keperawatan, F., & Yatsi Madani, U. (N.D.). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, 11(2), 2023.  
<http://jurnalstikesintanmarta.pura.com/index.php/jikis>
- Rudiyanto, Purnamasari, A., Prasetyawan, D. R., Rosuli, A., Arifuddin, W. Y., & Munif, B. (2023). *Studi Korelasional Spritualitas Dan Burnout Syndrome Perawat Ruang Intensif Selama Pandemi Covid-19*. 12(2).
- Ryandini, T. P., Munir, M., & Nurhadi, M. (2021). Motivasi Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat. *Jurnal Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban*, 3(2).  
<https://doi.org/10.47710/Jp.v3i2.150>
- Srivastava, S., & Gupta, P. (2022). *Workplace Spirituality As Panacea For Waning Well-Being During The Pandemic Crisis: A Sdt Perspective*. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 50, 375-388.  
<https://doi.org/10.1016/J.jhtm.2021.11.014>
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2021). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat Di Rsud Serui-Papua*.  
<http://books.google.co.id/books?ld>