

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DI JAKARTA
YANG MENANGANI COVID-19



SKRIPSI

DIAJUKAN OLEH

NAMA : RICKY ADAM

NPM : 16700006

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MENEMPUH UJIAN AKHIR SARJANA STRATA SATU (S-1)

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA
JAKARTA

2020

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA JAKARTA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RICKY ADAM
NPM : 16700006
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT RUMAH
SAKIT DIJAKARTA YANG MENANGANI COVID-
19

Telah disetujui dan disahkan untuk diterima guna memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

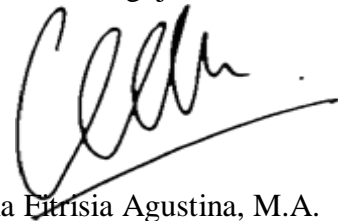
Jakarta, 18 Januari 2021

Penguji 1



Dr. Sri W Rahmawati, M.Si

Penguji 2



Vella Fitriasia Agustina, M.A.

Mengesahkan

Dekan



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si.

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RICKY ADAM
NPM : 16700006
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA
DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT RUMAH
SAKIT DIJAKARTA YANG MENANGANI COVID-
19

Telah disetujui untuk dihadapkan pada ujian komprehensif Sarjana Psikologi
Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi.

Jakarta, 1 Desember 2020

Pembimbing Materi



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Psi.

Pembimbing Teknis



Mira Rizki, M.BA

Mengesahkan

Dekan



Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Subhanallahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu dan lancar. Penelitian ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa dengan mengambil judul HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT RUMAH SAKIT DI JAKARTA YANG MENANGANI COVID-19.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Tama Sembiring, SH, MM, Selaku Ketua Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
2. Bapak Dr. H. M. R. Ulung Sembiring, SE, M.M, Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
3. Bapak Prof. Dr. H. M. Noor Sembiring, SE, M.M, Selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa.
4. Ibu Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.
5. Ibu Mia Anita Lestari, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.
6. Ibu Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah membimbing, membantu, serta memberikan masukan dan koreksi dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Ibu Mira Rizki, M.BA, selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah membimbing, membantu, memberikan kritik dan saran, serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen/Asisten yang ada di Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa yang telah memberikan bekal ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
9. Ibunda Suartini tercinta, kedua kakak saya, Rezon Ramadhan S.T, dan Richard Baskoro S.H, serta keluarga tersayang yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Rekan kerja yang selalu memberikan dukungan lewat candaan yang membuat semangat dalam menyelesaikan skripsi.
11. Rekan-rekan seangkatan terbaik yang sudah menemani selama 4 tahun belakangan ini yang telah mewarnai dan memberikan semangat selama perkuliahan berlangsung.
12. Teman sekaligus sahabat terkasih Devita Hendriyati Lombogia, S.Pd. yang tak henti-hentinya memberi dukungan dan dengan kesungguhan hati selalu membantu.
13. Teman-teman tim pojok Yuriansyah, Rizky Abdilah, Rafly Prasetyo Ramadhan, Inka Meila Dewi, dan Diandha Ramadhanti
14. Teman-teman kisah kami Indriyani, Savira Fitri Hakim, Septia Suryani, Lintang Mercury, Jesyca Ferrari, dan Denia

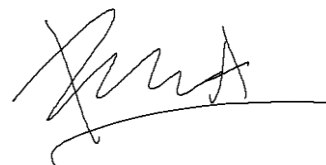
15. Teman-teman kampus Candra, Rivaldy, Adi, Andre, Bagus, Dhea Ayu Ardani, Sisil, Gilang, Vicka, Della, Kenclenk, Dewo, Iwan, Komenk dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

16. Teman-teman di rumah perta Indra Yudha, Cossa Panji Hermanto, Daniel Wisnu, Andy Widhiatama, Wahyu Adam Anliano, Ansyahri Tomagola, Edi Budi Lesmono, Henry Lay, Henna Nana, Agnes, Tomy Syahputra, Agung Armansyah, Ardianto Triantoro, Irvan Ismiawan, Destra, dan yang lainnya.

Akhir kata, segala kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Penulis sangat menyadari atas segala kekurangan serta keterbatasan dalam Skripsi yang telah penulis susun. Dengan kerendahan hati penulis memohon maaf atas kekurangan penulis selama ini, penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, dan semoga senantiasa Allah SWT akan membalas kebaikan kita semua, Aamiin Ya Robbal Alamin.

Jakarta, 1 Desember 2020

Penyusun,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ricky Adam', with a horizontal line underneath it.

Ricky Adam

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. <i>Burnout</i>	9
1. Pengertian <i>Burnout</i>	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	11
3. Dimensi <i>Burnout</i>	12
4. Gejala <i>Burnout</i>	15
B. Motivasi Kerja.....	16
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	18

	3. Dimensi Motivasi Kerja.....	19
C.	Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat Rumah Sakit.....	24
D.	Kerangka Berpikir	26
E.	Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B.	Definisi Konseptual.....	28
C.	Definisi Operasional.....	28
D.	Populasi dan Sampel	30
	1. Populasi	30
	2. Sampel.....	30
E.	Metode Pengumpulan Data.....	31
	1. Pemerolehan Data.....	31
	2. Penyusunan Alat Ukur	31
F.	Metode Analisis Instrumen.....	33
	1. Uji Daya Beda Aitem.....	33
	2. Validitas	34
	3. Reliabilitas.....	35
G.	Hasil Uji Coba Instrumen	36
	1. Uji Daya Beda Aitem.....	36
	2. Uji Validitas	38
	3. Uji Reliabilitas.....	40

	H. Metode Analisis Data	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
	A. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
	B. Persiapan Penelitian	45
	C. Pelaksanaan Penelitian	45
	D. Hasil Analisis Data Penelitian	46
	1. Deskripsi Frekuensi Subjek.....	46
	2. Deskripsi Data Penelitian.....	48
	3. Uji Normalitas	51
	4. Uji Korelasi	52
BAB V	PENUTUP	
	A. Pembahasan	55
	B. Kesimpulan	57
	C. Saran.....	58
	1. Saran Teoritis	58
	2. Saran Praktis.....	59
	DAFTAR PUSTAKA	60
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	SURAT PERNYATAAN	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sistem Penilaian Skala Model Likert	31
Tabel 3.2 Blue Print Skala Motivasi Kerja	32
Tabel 3.3 Blue Print Skala Burnout	33
Tabel 3.4 Klasifikasi Uji Reliabilitas	36
Tabel 3.5 Blue Print Skala Motivasi Kerja	37
Tabel 3.6 Blue Print Skala Burnout	38
Tabel 3.7 Comprient Matrix Motivasi Kerja	39
Tabel 3.8 Comprient Matrix Burnout	40
Tabel 3.9 Reliabilitas Skala Motivasi Kerja dan Burnout	41
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek	46
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek	47
Tabel 4.3 Deskripsi subjek	48
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik	49
Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi.....	50
Tabel 4.6 Kategorisasi Motivasi Kerja	50
Tabel 4.7 kategorisasi Burnout.....	51
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Burnout	26
--	----

ABSTRAK

Dalam melakukan pekerjaan tertentu, seseorang membutuhkan motivasi agar tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Namun apabila seseorang mengalami kejenuhan dalam jangka waktu yang panjang, maka hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja. Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani *COVID-19*. Penelitian ini menggunakan metode korelasi *bivariate* dengan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani *COVID-19*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala dari *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Language and Nine countries* dan *Maslach Burnout Inventory: VA Critical Review and Reconceptualization*, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *random sampling*, serta pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala motivasi kerja dan *burnout* secara *online*, sedangkan untuk menganalisis data menggunakan *bivariate correlation* dalam program *SPSS version 20.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis data, korelasi koefisien *product moment karl pearson* antarmotivasi kerja dengan *burnout* diperoleh $r = 0,471$ dengan taraf signifikan $0,000 (< 0,05)$. Hal tersebut berarti hipotesis null ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani *COVID-19*, yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki.

Kata kunci: *Burnout*, Motivasi Kerja, Perawat, *Covid-19*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya setiap manusia mempunyai suatu alasan untuk melakukan pekerjaan tertentu, yaitu kebebasan untuk menentukan hak-haknya. Keterlibatan manusia sebagai tenaga kerja dalam proses pembangunan semakin meningkat khususnya dalam bidang keperawatan. COVID-19 (*corona virus disease 2019*) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis virus baru yaitu *sars-CoV-2*, kasus pertama kali ditemukan di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019. Virus ini dapat menimbulkan gejala gangguan pernafasan akut seperti demam di atas 38°C, batuk, dan sesak nafas bagi manusia. Selain itu saat ini telah muncul gejala baru varian virus corona pada penderita COVID-19 yang berat, dapat menimbulkan *pneumonia*, sindroma pernafasan akut, gagal ginjal hingga kematian.

Di masa pandemi sekarang kondisi ini membuat sebagian besar tenaga perawat di berbagai rumah sakit kewalahan. Hal tersebut dapat dilihat dari segi fisik atau pun mental. Selama ini banyak dari kita yang lebih fokus pada kondisi fisik saja padahal kondisi mental untuk menghadapi pandemi COVID-19 ini tidak kalah penting. Khususnya kondisi mental para perawat rumah sakit. Pandemi ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi

para perawat terutama dibidang kesehatan, kecemasan rasa takut, stres hingga depresi.

Beberapa kasus tercatat bahwa sebagian masyarakat ada yang belum bisa menerima kehadiran perawat di daerahnya, seperti di rumah kost atau dikontrakan karena khawatir akan tertular COVID-19 sehingga pemerintah berusaha meyakinkan masyarakat bahwa apa yang sedang dialami oleh dunia saat ini bukan lah pandemi biasa. Oleh karna itu, seharusnya masyarakat lebih menerima kehadiran perawat di mana tenaga kesehatan saat ini harus lebih diperhatikan kondisi mental fisik serta kesehatanya karenanya pemerintah berupaya menyediakan tempat tinggal bagi tenaga perawat khususnya di Jakarta yang menyediakan hotel-hotel bagi perawat tenaga kesehatan yang menangani COVID-19.

Belum adanya kepastian kapan pandemi ini akan berakhir membuat tenaga medis ini semakin cemas. Selain itu, Perawat juga dituntut untuk selalu bekerja maksimal walaupun dalam situasi yang penuh resiko. Hal tersebut membuat para perawat sering mengalami kelelahan baik fisik maupun mental. Keadaan ini dikenal dengan istilah *burnout*.

Burnout adalah kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami oleh individu sehingga mengesampingkan atau memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Akibatnya individu merasakan tekanan-tekanan yang dapat mempengaruhinya (Freudenderg, dalam KajianPustaka.com).

Burnout merupakan masalah kesehatan dan produktivitas kerja dengan angka kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian khusus dan serius. *Burnout* merupakan sebuah respon yang disebabkan oleh situasi yang menuntut dan membebani emosional dengan adanya tuntutan atau beban pemberian pelayanan kesehatan bagi yang membutuhkan. Permasalahan inilah yang membuat perawat berisiko mengalami *burnout* dibanding tenaga kesehatan lainnya. (Lorenz, 2016).

Burnout terjadi karena seseorang bekerja bekerja terlalu keras untuk mencapai tujuannya tanpa memperhatikan kebutuhan diri sendiri. Jika perawat terus memaksa diri maka akan timbul *burnout syndrome* maka akan berpotensi mengalami stres kerja.

Cherniss (1980) mendefinisikan *burnout* sebagai tindakan penarikan diri secara psikologis sebagai respon terhadap stres yang berlebihan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang mulia dan berharga pada awalnya, juga antusiasme tinggi dalam bekerja, tetapi akibat ketidakpuasan yang menghasilkan stres yang berlebihan mempengaruhi langsung terhadap perubahan motivasi, menurunnya antusiasme dan berkurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan.

Penelitian terdahulu menurut DeLaFuente (2002) menyebutkan bahwa *prevalensi burnout* dikalangan profesional keperawatan sangat tinggi, hal itu dapat dihubungkan dengan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat kesehatan, *shift* kerja dan area layanan kesehatan.

Salah satu penyebab yang ditenggarai dan dapat menyebabkan atau mempengaruhi kecenderungan terjadinya *burnout* dikalangan perawat sendiri adalah motivasi kerja. Berbagai individu mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja lebih giat sedangkan lainnya biasa saja hal tersebut dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari dan diperoleh individu sehingga individu terdorong melakukan suatu pekerjaan (Anoraga, 2011).

Dalam penelitian sebelumnya (Ardianto, 2019) salah satu penyebab *burnout* yaitu motivasi. Motivasi merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi yang tinggi menimbulkan terjadinya *burnout* yang positif. Rutinitas dalam pekerjaan membuat perawat terkadang mengalami masalah-masalah, misalnya pekerjaan yang monoton, konflik, ketidakharmonisan sesama perawat, tuntutan kerja yang semakin bertambah, serta gaji yang tidak sesuai.

Motivasi juga merupakan aspek yang sering ditemui dilingkungan kerja. Motivasi mempunyai arti penting bagi perawat. Tingginya motivasi dapat memberikan dampak psikologis yang positif seperti meningkatnya rasa percaya diri, prestasi dalam karir, tingkat aspirasi yang tinggi, kreativitas dalam bekerja, serta dampak positif lainnya. Motivasi ini penting karena setiap karyawan yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Sunyoto, 2015).

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah, dan

ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah.

Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Hal ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja merupakan bentuk dari suatu harapan yang ingin diperoleh dalam melakukan suatu pekerjaan dan dalam mencapai tujuannya berdasarkan kebutuhan.

Kebutuhan seorang pekerja merupakan faktor yang akan mengaktifkan individu untuk mencari pemenuhannya dalam menghadapi pekerjaan dan individu akan mengaktifkan dirinya dalam bentuk lingkungan kerja untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin penting kebutuhan itu maka semakin besar usaha yang dilakukan untuk memenuhinya dan bila semakin besar harapan akan terpenuhinya kebutuhan tersebut semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Menurut Novita (2011) terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout*, bahwa semakin tinggi *burnout* dapat mempengaruhi motivasi kerja menjadi rendah begitu pula dengan sebaliknya semakin rendah *burnout* maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Berdasarkan pengamatan penulis dan pernyataan langsung dari seorang perawat RS di Jakarta yang menangani

COVID-19, yang berperan sebagai subjek, sebagian perawat cenderung mengalami *burnout* dengan indikasi menunjukkan sikap lelah fisik dan mental, merasa cemas saat bekerja, mengalami kebosanan (suntuk) dalam bekerja dan menunjukkan sikap sinis (emosi), ditambah lagi pada masa pandemi sekarang ini.

Apabila perawat atau tenaga kesehatan wajib menggunakan pakaian APD (alat pelindung diri), yang lengkap membuat para perawat tidak nyaman, mereka harus mengenakannya selama pada saat bekerja sehingga mereka harus menahan rasa ingin buang air, minum, makan, bahkan memegang handphone sekalipun (data wawancara pribadi, 2020).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian mengenai Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit di Jakarta yang Menangani COVID-19.

B. Rumusan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin mengetahui Apakah Terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit di Jakarta yang Menangani COVID-19?

C. Tujuan penelitian

Ada pun tujuan penelitian pada skripsi ini antara lain untuk mengetahui *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat Rumah Sakit di Jakarta yang Menangani COVID-19.*

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian pada skripsi ini antara lain:

1. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi psikologi industri organisasi dan kesehatan, agar memperkaya hasil penelitian yang telah ada dan dapat memberi gambaran mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menagani COVID-19.
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemangku kebijakan baik itu pemerintah maupun pihak pengelola rumah sakit dalam meningkatkan program-program maupun kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja serta meminimalisir *burnout*.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN.

Pada bab ini dibahas mengenai latar belakang, rumusan masalah dan pokok masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai permasalahan yang akan diteliti, yaitu mengenai burnout dan motivasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, penelitian populasi atau sensus, metode pengumpulan data, metode analisis instrumen, uji kualitas instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang hasil pengumpulan dan pengolahan data berikut dengan analisisnya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan mengenai uraian teori tentang definisi dari motivasi kerja dan *burnout*. Keterkaitan Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit di Jakarta yang Menangani COVID-19, yang kemudian akan dikemukakan mengenai hipotesis dari penelitian.

A. *Burnout*

1. Pengertian *burnout*

Burnout syndrome (BOS) atau lebih dikenal dengan kondisi tubuh yang benar-benar lelah secara fisik dan mental. Gejala dari *burnout* ini dapat muncul tanpa adanya gangguan psikologis sebelumnya dan awal dirasakannya seorang individu adalah munculnya perasaan emosional berupa stres dan tidak dapat melakukan suatu apapun terkait pekerjaan yang dijalannya.

Burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, sering membolos, sering terlambat, keinginan pindah kerja yang kuat. Sedangkan menurut Freundenderg *burnout syndrome* merupakan keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan oleh terhalangnya pencapaian harapan.

Menurut Setywati (dalam Khusniah, 2014) bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Muslihudin (dalam Maharani, 2012) kejenuhan kerja atau *burnout* adalah suatu kondisi fisik, emosi mental dan sangat *drop* yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang.

Difokuskan pula oleh Leatz dan Stolar (dalam Rahmawati, 2013) bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional, sebab stres yang dialami berlangsung dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi. *Burnout* juga merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari sebuah reaksi sebagai akibat dari harapan dan tujuan yang tidak realistis dengan perubahan situasi yang ada.

Menurut Maslach (2017) mendefinisikan *burnout* sebagai gejala psikologi yang meliputi perasaan, perilaku, motivasi, ekspektasi dan pengalaman negatif individu yang lebih menekankan pada masalah distres, ketidaknyamanan, disfungsi, dan konsekuensi negatif.

Dari berbagai pengertian *burnout* yang telah dikemukakan maka dapat diketahui bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan rendahnya harga diri.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*:

Menurut Patel (2014) ada tiga kelompok faktor yang dapat dikaitkan dengan kelelahan kerja (*burnout*):

a. Faktor demografik

Yang terkait dengan *burnout* antara lain, jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan.

b. Faktor personal

Faktor personal meliputi, stres kerja, beban kerja, dan tipe kepribadian.

c. Faktor organisasional

Faktor organisasional memiliki konteks yang lebih luas untuk memahami timbulnya sindrom *burnout*, konteks ini mencakup kondisi kerja dan dukungan sosial.

Menurut Maslach dan Leiter terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, di antaranya:

a. Beban kerja

Beban kerja yang dimaksud meliputi apa dan seberapa banyak tugas yang dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan yang lebih sering dilakukan, permintaan tugas yang berlebihan, dan pekerjaan yang lebih kompleks dapat menyebabkan *burnout*.

b. Kekurangan kontrol

Merupakan kemampuan untuk mengatur prioritas pekerjaan sehari-hari, memilih pendekatan untuk melakukan pekerjaan, dan membuat

keputusan dalam menggunakan sumber dayanya untuk menjadi karyawan yang profesional. Jika karyawan memiliki kontrol yang rendah maka mudah terkena *burnout*.

c. Ketidak cukupan upah

Karyawan berharap bahwa pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan imbalan berupa uang, *prestige*, dan keamanan. Namun, ketika hal itu dinilai belum mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mudah terkena *burnout*.

d. Perselisihan antar komunitas

Gangguan dalam komunitas di tempat kerja yang dapat memicu *burnout* yang meliputi konflik dengan rekan kerja, dukungan sosial, perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara terpisah dan merasa kurang kerja sama.

e. Tidak adanya kejujuran atau keadilan

Ketiadaan keterbukaan meliputi tiga aspek yaitu tidak adanya kepercayaan, keterbukaan, dan rasa hormat. Hal tersebut berpengaruh langsung terhadap *burnout*.

f. Nilai Konflik

Nilai-nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya dapat memicu terjadinya *burnout* karyawan.

3. Dimensi *burnout*

Kejenuhan kerja (*burnout*) tidak selalu terjadi pada setiap individu, ada perbedaan individu yang ikut mempengaruhi. Satu hal yang memiliki

kontribusi besar terhadap munculnya *burnout* adalah jika individu merasa tidak bernilai, tidak dihargai, dan pekerjaannya tidak berarti.

Pada intinya *burnout* adalah respon terhadap adanya faktor yang mengubah sikap individu terhadap pekerjaannya dengan cara yang negatif dan dapat timbul sebagai suatu kelelahan yang diakibatkan oleh stres yang dialami dalam pekerjaan yang berlangsung lama dan terus-menerus.

Maslach (2017) menetapkan bahwa dimensi *burnout* itu ada tiga, yaitu:

a. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional yang dialami penderita disebabkan adanya tuntutan psikologi dan emosional yang berlebihan dari pekerjaan, terjadi pada waktu orang menolong atau memberi bantuan kepada orang lain. Orang yang mengalami ini menunjukkan tanda-tanda kehilangan perasaan berkepentingan, kehilangan kepercayaan kepada orang lain dan kehilangan semangat.

b. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Merupakan munculnya tindakan-tindakan atau perilaku untuk memperlakukan orang seperti barang. Depersonalisasi juga ditandai dengan berkurangnya keterlibatan diri dalam bekerja, bersikap sinis terhadap rekan, atasan dan berbagai kebijakan yang diberikan oleh perusahaan serta merasa tidak memperoleh dukungan dalam menjalankan kewajibannya.

c. Perasaan rendahnya harga diri (*lack of personal accomplishment*)

Ditandai dengan menurunnya kepercayaan mengenai kemampuan dalam menjalankan tugas, merasa tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan kehidupan. Individu merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat dan tidak lagi merasa bahwa apa yang dikerjakannya merupakan hal yang penting.

Sedangkan menurut F.Koeske mengukur *burnout* menggunakan struktur dimensi yang paling universal yaitu *Maslach Burnout Inventory General Survey* (MBI-GS). MBI-GS dikembangkan oleh Maslach berdasarkan tiga dimensi yaitu:

- a. Kelelahan (*Exhaustion*) yang bisa mencakup secara emosi, mental maupun fisik tapi tidak membuat referensi langsung ke orang lain sebagai sumber kelelahan seseorang.
- b. Depersonalisasi (yang mencerminkan ketidakpedulian atau sikap yang jauh terhadap pekerjaan secara umum, belum tentu terhadap orang lain).
- c. Rendahnya penghargaan diri sendiri, memiliki fokus yang lebih luas dibandingkan dengan skala MBI asli yang sesuai, meliputi aspek baik sosial dan non-sosial prestasi kerja.

Sedangkan menurut Leatz dan Stolar (dalam Rahmawati, 2013) *burnout* memiliki empat dimensi:

a. Kelelahan fisik

Ditandai oleh individu yang mudah merasa lelah, mudah menderita sakit kepala, mudah mual serta mengalami perubahan pola makan dan tidur sehingga terkurasnya tenaga secara berlebihan.

b. Kelelahan emosional

Timbul dalam bentuk depresi, frustrasi, mudah sedih dan merasa tidak berdaya.

c. Kelelahan mental

Berupa prasangka negatif dan sinis terhadap individu lain dan berpandangan negatif terhadap diri sendiri serta pekerjaannya.

d. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

Ditandai oleh ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya, kehidupannya serta ada perasaan belum mampu mencapai sesuatu yang berarti selama hidupnya

4. Gejala pada *Burnout*

Gejala pada *burnout* adalah epidemik yang mempengaruhi karyawan, bahkan karyawan yang terbaik sekalipun. Tidak ada perusahaan, seberapapun bagusnya, yang dapat benar-benar mencegah sejumlah karyawan pekerja keras mengalami kelelahan, sering kali karyawan terbaik akan mengeluarkan terlalu banyak upaya untuk menyenangkan atasannya atau karena mereka punya ketakutan yang berkaitan dengan keamanan kerja (Hawley, 2010).

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin, *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya, Hasibuan (2015), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai perilaku bekerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau

pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya *ekstrinsik* yang berarti yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan sering dikenal dengan teori determinasi diri atau Self-Determination Theory (SDT). Teori determinasi diri merupakan teori pendekatan motivasi dan kepribadian manusia yang menggunakan metode empiris tradisional dan menyoroti pentingnya sebuah dorongan dari dalam individu untuk pengembangan kepribadian dan perilaku regulasi diri (Ryan & Deci, 2000, dalam Aryo, 2020).

SDT sendiri didasarkan pada pandangan multidimensional dari konsep motivasi yang membedakan kuantitas atau intensitas motivasi dari kualitas atau jenis motivasi (Vansteenkiste, Sierens, Soenens, Luckx, & Lens, 2009, dalam Aryo, 2020). Konsep SDT membedakan motivasi menjadi dua bentuk umum, yaitu individu yang secara mandiri dalam melakukan aktivitas bersumber dari kemauan sendiri dan individu yang perilakunya dikontrol oleh faktor-faktor eksternal (Deci, Eghari, Patrick, Leone, 1994, dalam Aryo 2020).

Dari berbagai pengertian di atas tentang motivasi kerja, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju serta dorongan yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku individu yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi untuk

memuaskan kebutuhan individu sebagai pekerja, yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*.

a. Faktor *internal*

Faktor *internal* adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor *internal* terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor *eksternal*

Faktor *eksternal* adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ialah faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor *internal*, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri di dasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

Winardi (2011) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Sebaliknya, semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

3. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Nursalam (2017) Pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi *internal*

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarah perilaku orang tersebut. Motivasi internal dikelompokkan menjadi dua:

- a) Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.

b) Psikologis, yang dapat dikategorikan menjadi 3 kategori dasar:

- Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan keharmonisan kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
- Mempertahankan diri, untuk melindungi, kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari dari rasa malu dan ditertawakan orang, serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.
- Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.

2. Motivasi *eksternal*.

Motivasi *eksternal* tidak dapat dilepaskan dari motivasi *internal*. Motivasi *eksternal* adalah motivasi yang timbul dari luar/lingkungan. Misalnya motivasi eksternal dalam belajar antara lain berupa penghargaan, pujian, hukuman, atau celaan yang diberikan oleh guru, teman, dan keluarga.

Adapun menurut Gagne.et.al (2014) tentang *Self Determination Theory* ialah suatu teori motivasi, teori ini menyangkut tentang regulasi dari perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi tersebut. Individu sering merasakan *lack of motivation* atau kekurangan motivasi

dalam melakukan latihan dikarenakan hambatan-hambatan dalam melakukannya.

Berdasarkan *SDT (Self Determination Theory)*, ada beberapa jenis tipe motivasi yang berada dalam sebuah kontinum/rangkaian, yaitu: *amotivation*, *extrinsic motivation* yang dapat dibagi lagi menjadi empat jenis (*external regulation*, *introjected regulation*, *identified regulation*, *integrated regulation*), dan *intrinsic motivation*.

1. *Amotivation*

Menunjukkan ketiadaan motivasi terhadap sebuah aktifitas. Contohnya, individu yang *sedentary* atau *inactive* yang tidak mempunyai niat atau ketertarikan sama sekali dalam berolahraga atau latihan. Ketika seseorang tidak ada motivasi, baik dia tidak melakukan sesuatu sama sekali atau dia bergerak secara pasif, mereka bergerak sebenarnya tidak ada rasa berniat melakukan apa yang sedang mereka lakukan tersebut. Seseorang mungkin menjadi *amotivated* dalam melakukan *exercise*/latihan dikarenakan beberapa hal antara lain: mereka merasa kurang mampu untuk menjaga keaktifan latihan dalam suatu program (contohnya, saya kurang disiplin untuk berada dalam satu program latihan tertentu), mereka mungkin juga beranggapan bahwa *exercise*/latihan kurang penting dan kurang perlu (contohnya, saya benar-benar sehat dan tidak perlu untuk melakukan *exercise*), atau mereka beranggapan bahwa *exercise* tidak akan menghasilkan sesuatu seperti apa yang mereka

harapkan (contohnya, mengurangi lemak tubuh). *Extrinsic* motivation mengacu pada partisipasi dalam sebuah aktifitas untuk memenuhi tuntutan eksternal. Terdapat empat regulasi dalam motivasi ekstrinsik ini, yaitu:

2. *External regulation*

Terjadi ketika perilaku individu dipengaruhi oleh sebuah penghargaan atau mendapat ancaman dari luar dan bentuk regulasi ini mengurangi motivasi intrinsik. Contohnya: seseorang melakukan *exercise* dikarenakan untuk mendapatkan pujian dari orang lain atau pelatih anda memaksa anda untuk melakukan latihan pemulihan setelah cedera meskipun anda merasa tidak nyaman (anda tetap melakukannya karena menghindari punishment).

3. *Introjected regulation*

Sebuah perilaku ditentukan oleh tekanan yang dibebankan pada diri sendiri dikarenakan menghindari perasaan bersalah. Contohnya, seseorang mungkin merasa bahwa *exercise* adalah baik untuk kesehatan (*positive feeling*) dan juga merasa bahwa dia tidak didukung oleh keluarganya untuk melakukannya karena waktu kebersamaan dengan keluarga akan berkurang (*negative feeling*). Konflik pemikiran inilah yang dapat menghasilkan perasaan bersalah atau malu.

4. *Identified regulation*

Menggambarkan situasi saat seseorang menerima suatu nilai dari sebuah perilaku dan terjadi ketika perilaku dimotivasi oleh *personal goals*. Meskipun perilaku ini diprakarsai oleh diri sendiri, *identified regulation* masih dipertimbangkan masuk dalam motivasi ekstrinsik karena keputusan melakukan sesuatu dikendalikan oleh produk atau hasil dari luar (contohnya, memperbaiki penampilan) sebagai kebalikan dari rasa kesenangan atau rasa berprestasi. Contohnya, seseorang yang aktif pergi ke *gym* karena mereka tahu akan manfaat dari melakukan *exercise* yaitu mendapatkan kesehatan.

5. *Integrated regulation*

Bentuk yang paling *internalised* dari motivasi ekstrinsik. Bukan hanya karena nilai-nilai dari perilaku tersebut yang penting tetapi juga nilai-nilai tersebut digabungkan sehingga perilaku tersebut berintegrasi dan berkorelasi dengan nilai-nilai pribadi lainnya. Meskipun terintegrasi penuh, perilaku ini masih dalam kategori motivasi eksternal karena tujuan berperilaku masih untuk mencapai tujuan yang penting secara individu sebagai sebuah keluaran yang bernilai. Contohnya, seorang atlet mempertimbangkan kemampuan berolahraganya sebagai bagian dari identitas. Mereka mungkin termotivasi latihan untuk mempertahankan performanya dan menunjukkan statusnya sebagai seorang atlet.

6. *Intrinsic motivation*

Sebuah motivasi untuk melakukan sesuatu untuk kepentingan sendiri, kepuasan, kesenangan serta sebuah tantangan pribadi dengan ketiadaan penghargaan dari luar (contohnya, saya *exercise* karena hal ini menyenangkan).

C. Keterkaitan Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit

Antara *burnout* dan motivasi kerja terdapat hubungan, karena *burnout* merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara motivasi *instrinsik* dan *ekstrinsik*, dan kurangnya penghargaan terhadap hasil para pekerja.

Pada penelitian yang dilakukan Novita (2011) menampilkan hasil yang kurang lebih sama yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dan *burnout*. Apabila semakin tinggi motivasi kerja maka dalam mengalami *burnout* akan semakin rendah begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki maka kecenderungan dalam mengalami *burnout* akan semakin tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Turkan (2013) yang berjudul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Personel Sisko TNI di Bandung memperoleh hasil $r = 0,788$ yang artinya bahwa ada hubungan positif yang signifikan. Oleh karena itu, diperoleh hasil semakin tinggi motivasi kerja maka *burnout*nya akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya, *burnout* yang tinggi maka tinggi pula motivasi kerjanya.

Selanjutnya, penelitian yang lain dilakukan oleh Hapsari (2014) yang berjudul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Karyawan

CV. INA Karya Jaya Klaten memperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,617 dengan $p \leq 0,01$, yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Limonu (2013) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada perawat IRD RSUD Dr.M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat IRD RSUD Dr.M.M Dunda Limboto, dengan demikian hipotesis penelitian ini mengatakan bahwa H_a , diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya adalah ada hubungan antara motivasi kerja dengan burnout pada perawat IRD RSUD Dr.M.M Dunda Limboto.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Priska (2015) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout Syndrome Perawat ICU dan IGD RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya mengatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Hasil tersebut diperoleh dari analisis data diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,617 dengan $p \leq 0,01$.

Penelitian lain dilakukan oleh Nur (2020) yang berjudul Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Kabupaten Tangerang yang hasilnya uji statistiknya mengatakan bahwa nilai p value yaitu 0,821 menunjukkan bahwa p value $> \alpha$ (0,05) sehingga bisa disimpulkan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara

motivasi kerja perawat dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2019) berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdul Moeis Samarinda memperoleh hasil $r = 0,042$ dan $p = 0,05$, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda.

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah uraian dari definisi terkait dengan permasalahan yang akan dijadikan sebagai tujuan dalam melakukan penelitian:



Gambar 1. Skema Hubungan antara Motivasi Kerja dengan *Burnout*

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan bentuk rumusnya, hipotesis digolongkan menjadi dua yakni hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan

kerangka konsep yang telah dipaparkan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (H_0): Tidak ada hubungan antara motivasi dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19.
2. Hipotesis alternatif (H_a): Ada hubungan antar motivasi dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

Setelah diuraikan latar belakang dan landasan teori, pada penelitian ini diuraikan identifikasi variabel-variabel penelitian, definisi, operasional, populasi dan metode pengumpulan data, analisis instrumen penelitian, hasil uji coba, instrumen penelitian, serta metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Variabel Bebas (IV) : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat (DV) : *Burnout*

B. Definisi Konseptual

Burnout adalah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan rendahnya harga diri.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku individu yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi untuk memuaskan kebutuhan individu sebagai pekerja yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional meletakkan arti pada suatu variabel dengan menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur

konstruk variabel itu. Kerlinger (dalam Azwar, 2010) dengan kata lain, definisi operasional memberikan penjelasan untuk suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur. Definisi Operasional memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti.

Pengertian secara operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

- a. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku individu yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi untuk memuaskan kebutuhan individu sebagai pekerja, yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya kemudian diukur dengan skala motivasi kerja diadaptasi dari *The Multidimensional Work Motivation Scale* (Gagne et.all, 2014). Berdasarkan *self-determination* adalah suatu teori motivasi yang menyangkut tentang regulasi dari perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi tersebut. Dengan aspek merasa tidak puas, sosial, materi, perasaan bersalah atau malu, *personal goals*, dan kepuasan pribadi.
- b. *Burnout* adalah kelelahan secara fisik. Emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional, kemudian diukur dengan skala *burnout*, yang terdiri dari tiga faktor yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi, yang dikembangkan dari *MBI (maslach burnout inventory)* (koeske, 1989). Aspek yang digunakan untuk mengukur alat

tersebut adalah fisik, emosi, mental, merasa diri berkompeten merasa sangat berguna, hilangnya perasaan positif pada pekerjaan, dan merasa tidak peduli.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sebelum penelitian ini dilakukan, subjek penelitian telah ditentukan. Selain itu, juga harus memperhatikan populasi penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian subjek yang diambil dari populasi penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang mengatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan populasi sebenarnya.

Sampel dalam penelitian ini adalah 119 orang perawat rumah sakit. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling* karena teknik ini penentu sebagian perawat yang bertugas menangani COVID-19 untuk dijadikan sampel penelitian. Penentuan

jumlah sampel adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono (2015)).

E. Metode Pengumpulan Data

1. Pemerolehan data

Dalam penyusunan skala dalam bentuk pernyataan dengan model Likert, yaitu pernyataan sikap yang diperoleh seseorang berdasarkan penilaian terhadap skala. Bentuk yang digunakan dalam membuat pernyataan pada penelitian ini adalah Skala Model Likert. Metode ini berupa jawaban pernyataan sikap yang terbagi dalam lima macam kategori, yaitu: Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1 Sistem Penilaian Skala Model Likert

<i>Alternatif Jawaban</i>	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Penyusunan Alat Ukur

a. Skala Motivasi Kerja

Diadaptasi dari *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries* (Gagne et.all, 2014)

Tabel 3.2 Blue Print Skala Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jumlah
Motivasi	Merasa tidak puas		1,2,3	3
Regulasi ekstrinsik	Sosial	4,5,6		3
	Materi	7,8,9		3
Regulasi introjected	Perasaan bersalah atau malu	10,11,12,13		4
Regulasi teridentifikasi	Personal goals	14,15,16		3
Motivasi instrinsik	Kepuasan pribadi	17,18,19		3
Total				19

b. Skala *Burnout*

Disusun berdasarkan konsep teori Maslach (2017) berdasarkan factor *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi. Diadaptasi dari *Maslach Burnout Inventory: VA Critical Review and Reconceptualization*.

Tabel 3.3 Blue Print Skala *Burnout*

Dimensi	Indikator	Fav	Un fav	Jml.
kelelahan	Fisik	2,3,4,9		4
	Emosi	1,6		2
	Mental	5,7,8		3
Perasaan rendahnya harga diri	merasa diri berkompeten		11,12,13,15,17	5
	merasa sangat berguna		10,14,16	3
depersonalisasi	hilangnya perasaan positif pada pekerjaan	20,2		2
	merasa tidak perduli	18,19,22		3
Total				22

F. Metode Analisis Instrumen

Tujuan dilakukannya analisis instrumen ialah untuk mengetahui kualitas aitem alat ukur yang tepat agar dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian oleh karena itu dilakukan pengujian uji daya beda aitem, validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) terlebih dahulu sebelum digunakan.

1. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui aitem-aitem yang gugur. Uji daya beda aitem yang diperoleh berdasarkan perhitungan kemudian dibandingkan dengan klasifikasi indeks daya beda aitem untuk menemukan hasil yang menjadi landasan dari perakitan alat ukur.

Uji indeks daya beda item akan menghasilkan skor korelasi yang bergerak dari 0 - 1. Item yang bagus adalah item yang memiliki daya beda item $\geq 0,400$. Hal tersebut menandakan bahwa subjek yang memiliki klasifikasi yang tinggi memilih jawaban respons yang tinggi juga. Subjek yang berklasifikasi rendah memilih respons yang rendah pula. Pada umumnya, indeks daya beda item minimal yang digunakan sebesar 0,300. Apabila tidak terpenuhi skor tersebut, maka bisa ditoleransi sampai dengan 0,250. Apabila tidak ada juga, ia dapat ditoleransi lagi mencapai 0,200. Indeks daya beda item $< 0,200$ tidak disarankan untuk digunakan. Indeks daya item minus sangat jelek karena mengungkap hal yang kebalikan. Subjek yang memiliki skor yang tinggi memilih respons rendah, subjek yang memiliki skor yang rendah memilih respons tinggi. Uji beda item ini menggunakan atau bisa dilihat pada bagian *Corrected Item – Total Correlation*.

2. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010).

Untuk meneliti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya, maka dilakukan uji coba pada tiap-tiap item instrument yang akan disajikan dalam penelitian. Pengujian

ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA adalah metode yang digunakan untuk menguji seberapa baik variabel yang diukur dapat mewakili *construct* atau faktor yang terbentuk sebelumnya. Kemudian untuk mencari validitas aitem peneliti menggunakan metode analisis faktor yang dibantu dengan menggunakan program *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.0 *for windows*.

3. Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan alat ukur, yaitu jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek ulang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2010).

Dalam penelitian ini, penerapan teknik *Alpha Cronbach* dibantu dengan menggunakan software *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.0 *for windows*. Reliabilitas yang diperoleh berdasarkan perhitungan kemudian dibandingkan dengan kaidah uji reliabilitas untuk menemukan status reliabilitas.

Berikut ini adalah tabel kaidah reliabilitas yang disusun berdasarkan kaidah Guilford:

Tabel 3.4 Klasifikasi Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas	Kriteria
>0,9	Sangat reliable
0,7-0,9	Reliable
0,4-0,7	Cukup reliable
0,2-0,4	Kurang reliable
<0,2	Tidak reliable

G. Hasil Uji Coba Instrumen

1. Uji Daya Beda Aitem

Berikut ini disajikan hasil uji daya beda aitem untuk menentukan aitem mana saja yang memiliki daya beda aitem tinggi dari dua skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *corrected item total correlation* yang dilakukan dengan bantuan *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.0 *for windows*. dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Skala Motivasi Kerja

Dalam uji beda aitem skala motivasi kerja, yang berjumlah 19 aitem dinyatakan terpakai dan hanya 3 aitem yang gugur. Adapun keterangannya sebagai berikut.

Tabel 3.5 Blue Print Skala Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Fav	Un fav	Jml.
Motivasi	Merasa tidak puas		1,2,3	3
Regulasi ekstrinsik	Sosial	4*,5,6*		1
	Materi	7,8,9*		2
Regulasi introjected	Perasaan bersalah atau malu	10,11,12,13		4
Regulasi teridentifikasi	Personal goals	14,15,16		3
Motivasi instrinsik	Kepuasan pribadi	17,18,19		3
Total				16

(*) Aitem gugur

b. Skala *Burnout*

Dalam uji daya beda aitem skala *burnout*, yang berjumlah 22 aitem dinyatakan terpakai dan ada 4 yang gugur. Adapun keterangannya sebagai berikut:

Tabel 3.6 Blue Print Skala *Burnout*

Dimensi	Indikator	Fav	Unfav	Jml.
kelelahan	Fisik	2,3,4,9		4
	Emosi	1,6		2
	Mental	5,7,8		3
pencapaian pribadi	merasa diri		11,12*,13*,15,17	3
	berkompeten			
	merasa sangat berguna		10*,14,16*	1
Depersonalisasi hilangnya perasaan positif pada pekerjaan	merasa tidak peduli	18,19,22		3
Total				18

(*) Aitem gugur

2. Uji Validitas

Setelah melewati uji daya beda aitem, maka selanjutnya aitem-aitem yang bertahan akan diuji validitasnya. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan validitas konstruk dengan metode

Confirmatory Factor Analysis dibantu dengan program *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.00 *for windows*.. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Motivasi kerja

Tabel 3.7 Comprient Matrix (Motivasi Kerja)

Item	Component
X1	.737
X2	.701
X3	.705
X4	.182
X5	.485
X6	.234
X7	.503
X8	.444
X9	.034
X10	.856
X11	.889
X12	.814
X13	.607
X14	.889
X15	.698
X16	.623
X17	.869
X18	.776
X19	.778

Berdasarkan hasil diatas, dari sembilan belas item motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga item tidak valid yaitu X4,X6, dan X9 Nilai ketiga item tersebut dibawah *cut-off value* yang disarankan (minimal 0,4).

b. *Burnout***Table 3.8 Comprient Matrix (*Burnout*)**

Item	Component
Y1	.657
Y2	.813
Y3	.724
Y4	.822
Y5	.848
Y6	.726
Y7	.829
Y8	.467
Y9	.513
Y10	.251
Y11	.453
Y12	.304
Y13	.204
Y14	.429
Y15	.486

Berdasarkan hasil di atas dari dua puluh dua item *burnout* dapat disimpulkan bahwa terdapat empat item tidak valid yaitu Y10, Y12, Y13, dan Y16 dengan nilai 0,251, 0,304, 0,204, dan 0,010. Nilai tersebut dibawah *cut-off value* yang disarankan (minimal 0,4). Hal ini sejalan dengan pernyataan yang ditulis oleh Suhartanto (2020).

3. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas yang dimodifikasi pada masing-masing skala, maka didapat nilai koefisien asli *cronbach's alpha* dari skala motivasi kerja sebesar 0,844 Dengan jumlah aitem 19. Sedangkan nilai

koefisien *cronbach's alpha* dari skala *burnout* sebesar 0,893 dengan jumlah 22 aitem.

Tabel 3.9 Reliabilitas Skala Motivasi Kerja dan Burnout

Skala	Koefisien Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
Motivasi Kerja	0,844	19
<i>Burnout</i>	0,893	22

Pengujian reliabilitas diatas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* dari skala motivasi kerja sebesar 0,844, nilai tersebut dapat dinyatakan reliabel. Kemudian untuk skala *burnout* menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893 artinya skala tersebut sangat reliabel digunakan sebagai alat ukur.

H. Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* digunakan korelasi product moment Karl Pearson dengan bantuan program *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.00 for windows. Analisis data atau uji statistik terhadap hipotesis pertama dalam penelitian ini diuji secara statistik dengan menggunakan korelasi *bivariate* yaitu untuk mengetahui hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2013).

Penilaian korelasi *bivariate* untuk menguji hipotesis didasarkan atas asumsi bahwa korelasi *bivariate* akan mampu menunjukkan hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel, dengan menggunakan fasilitas

computer *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.00 *for windows*. untuk menguji ada tidaknya hubungan antar motivasi kerja dengan burnout.

Sebelum analisis data dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data baik variabel bebas maupun variabel terikat terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirov Test* dengan bantuan *Statistic Program for Social Science (SPSS)* versi 20.00 *for windows* dan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) maka artinya data terdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig.} < 0,05$) maka artinya data tidak terdistribusi normal (Azwar, 2010).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas COVID-19 yang ada di Jakarta dan hasil analisis data penelitian.

A. Orientasi Kancan Penelitian

Perawat itu sendiri merupakan pekerjaan yang umum, namun penulis menunjukan bahwa perawat yang dimaksud adalah perawat yang bekerja diberbagai rumah sakit yang ada di wilayah Jakarta yang menangani COVID-19. Perawat rumah sakit ialah sebagai salah satu bagian dari pemberi layanan asuhan keperawatan khususnya dibidang kesehatan, rumah sakit sebagai organisasi sistem pelayanan kesehatan mempunyai elemen-elemen yang saling interaksi atau saling bergantung dengan perawat. Perawat sebagai salah satu komponen sumber daya manusia (SDM) dalam sistem pelayanan kesehatan dirumah sakit, yang bertugas langsung pada garis depan dan mempunyai waktu lebih banyak berhadapan dengan pasien, tanpa mengabaikan peran tenaga kerja lainnya.

Menurut Harif Fadilah, Ketua Umum DPP Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), di Indonesia kini tercatat bahwa terdapat 2.893 perawat yang menangani pasien COVID-19 dan sebanyak 85 perawat tenaga kesehatan terpapar virus ini. Di Jakarta sendiri sudah mencatat kasus sebanyak 1.629 kasus perawat yang terpapar COVID-19.

Di DKI Jakarta terdapat 153 rumah sakit, namun tidak semuanya tercatat sebagai rumah sakit rujukan COVID-19, hanya ada 93 rumah sakit yang terdaftar sebagai rumah sakit rujukan COVID-19. COVID-19 atau lebih dikenal sebagai Virus Corona pertama kali muncul serta menyebar ke manusia berasal dari kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019 dan masuk ke Indonesia pada bulan Februari 2020. Pada 2 maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan terdapat dua kasus pasien positif COVID-19 di Indonesia yang berasal dari wilayah Depok. Seiring berkembangnya waktu virus tersebut memiliki jumlah kasus yang terus meningkat hingga menyebar ke berbagai wilayah di Indonesia. Hingga kini tercatat di Indonesia bahwa terdapat 629 ribu kasus Virus Corona, termasuk di Jakarta. Wilayah Jakarta sendiri sudah mencatat kasus sebanyak 156 ribu kasus penyebaran Virus Corona.

Penelitian ini merupakan penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan perilaku *burnout* pada perawat yang menangani COVID-19 di Jakarta. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh perawat yang ada di wilayah Jakarta, yang merupakan tempat tinggal bagi si penulis serta wilayah yang paling banyak terdapat kasus COVID-19. Wilayah tersebut terbagi menjadi lima bagian yaitu Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Barat, Jakarta Utara, dan Jakarta Selatan. Penelitian ini mengarah kepada perawat yang menangani COVID-19 di Jakarta yang mengalami *burnout* atau kelehan fisik maupun mental yang diakibatkan oleh pekerjaannya sebagai perawat.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis melakukan beberapa tahap penelitian yaitu melakukan tinjauan pustaka dari beberapa literatur yang relevan dengan topik penelitian, serta berdiskusi secara intensif dengan dosen pembimbing dan berbagai narasumber lain guna memperdalam ilmu dan kajian kajian yang akan diteliti. Penulis kemudian mencari dan menemukan alat ukur yang cocok dengan variabel lalu penulis kembali berdiskusi dengan dosen pembimbing mengenai alat ukur yang diperoleh dan kemudian dilakukan adaptasi oleh penulis dengan didampingi oleh dosen pembimbing.

Setelah itu penulis mempersiapkan alat ukur yang sudah diadaptasi dari alat ukur *Maslach Burnout Inventory: A Critical Review and Reconceptualization*, (Maslach, 2017) dan *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries* (Gagne et.all, 2014) lalu merubah alat ukur tersebut kebentuk skala, dan kemudian di akhiri dengan bentuk *google form* yang akan disebarakan secara *online*. Alat ukur tersebut terdiri dari skala *burnout* sebanyak 22 item, skala motivasi kerja sebanyak 19 item dengan menggunakan skala Model Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban *favorable* dan *unfavorable*.

C. Pelaksanaan Penelitian

Subjek penelitian adalah perawat yang menangani COVID-19 di Jakarta dengan jumlah sampel yang digunakan ialah 119 orang. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada awal November dan berakhir pada akhir November yang memakan waktu kurang lebih 1 bulan, pada bulan November

2020. Pengambilan data tersebut dilakukan secara online dengan menggunakan skala dalam bentuk *google form*.

Selama pengambilan data tersebut penulis mendapatkan 119 responden. Responden mengisi skala menggunakan aplikasi *google form*. Penulis membagikan *link* skala melalui media whatsapp dan instagram. Skala tersebut dilengkapi dengan kriteria serta tata cara mengisi skala tersebut dan data responden yang diperoleh akan tersimpan otomatis kedalam *google drive*, dikarenakan berbasis *online*. Penulis mengunduh data hasil responden dan selanjutnya penulis melakukan uji statistik dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows*.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Frekuensi Subjek

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang menangani COVID-19 di Jakarta. Gambaran penyebaran responden diperoleh dari data diri yang terletak di halaman awal skala penelitian. Data diri yang dicantumkan terdiri dari inisial, jenis kelamin, pendidikan dan lokasi dinas . Adapun hasilnya dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek

Karakteristik	Data Demografis	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	25	21%
	perempuan	94	79%
	Seluruhnya	119	100%

Berdasarkan tabel jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (21%), jenis kelamin perempuan sebanyak 94 orang (79%) sehingga total responden yang didapat sebanyak 119 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Deskripsi Subjek

Karakteristik	Data Demografis	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	S1 keperawatan	34	29%
	Pendidikan Ners	29	24%
	D III keperawatan	49	41,20%
	Ahli laboraturim dan teknologi	2	1,70%
	Bidan	5	4,20%
	seluruhnya	119	100%

Berdasarkan tabel pendidikan perawat di Jakarta, responden yang berpendidikan S1 keperawatan sebanyak 34 orang (28,6%), responden yang berpendidikan NERS sebanyak 24 orang (24,4%), responden yang berpendidikan DIII keperawatan sebanyak 49 orang (41,2%), responden yang berpendidikan ahli laboraturium dan teknologi sebanyak 2 orang (1,7%), dan responden yang berpendidikan sebagai bidan sebanyak 5 Orang (4,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan DIII keperawatan.

Tabel 4.3 Deskripsi Subjek

Karakteristik	Data Demografis	Frekuensi	Persentase
Lokasi Dinas	Jakarta Selatan	31	26%
	Jakarta Timur	47	40%
	Jakarta Utara	4	3,40%
	Jakarta barat	9	7,60%
	Jakarta Pusat	28	23,50%
	Seluruhnya	119	100%

Berdasarkan tabel lokasi dinas menunjukkan bahwa responden yang berdinis di Jakarta Selatan sebanyak 31 orang (26,1%), responden yang berdinis di Jakarta Timur sebanyak 47 orang (39,5%), responden yang berdinis di Jakarta Utara sebanyak 4 orang (3,4%), responden yang berdinis di Jakarta Barat sebanyak 9 orang (7,6%), dan responden yang berdinis di Jakarta Pusat sebanyak 28 orang (23,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berlokasi dinas di Jakarta Timur.

2. Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran motivasi kerja dan *burnout* yang dilihat dari mean, nilai minimum, dan nilai maksimum pada subjek yang telah mengisi skala yang telah diberikan.

Tabel 4.4 Deskriptif Statistik

	Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>
Nilai minimum	16	18
Nilai maksimum	80	90
Range	64	72
Mean	48	54
Std.Deviation	10,6	12

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *mean* pada variabel motivasi kerja sebesar 48 (SD = 10,6) dan *burnout* sebesar 54 (SD = 12). Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 16 dan variabel *burnout* memiliki nilai minimum sebesar 18. Selanjutnya, nilai maksimum motivasi kerja sebesar 80 dan nilai maksimum *burnout* sebesar 90.

Setelah memberikan gambaran, penulis akan melakukan kategorisasi untuk menempatkan subjek penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Rumus kategorisasi menurut Azwar (2010) sebagai berikut.

Tabel 4.5 Rumus Kategorisasi

kategori	rumus
Rendah	$X < mean - SD$
Sedang	$mean - SD \leq x \leq mean + SD$
Tinggi	$x > mean + SD$

a. Kategorisasi motivasi kerja

Dari hasil data yang sudah didapatkan, kategorisasi motivasi kerja memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x < 37$	0	0%
Sedang	$38 \leq x \leq 57$	2	1,681%
Tinggi	$X > 58$	117	98,32%
Total		119	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat frekuensi dengan presentase yang berada dikategori rendah, sebanyak 2 orang dengan presentase 1,681% berada dikategori sedang, dan sebanyak 117 orang dengan presentase 98,32% berada dalam kategori tinggi.

b. Kategorisasi *burnout*

Dari hasil data yang sudah didapatkan, kategorisasi *burnout* memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kategorisasi *burnout*

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$x < 42$	27	22,69%
Sedang	$43 \leq x \leq 65$	87	73,11%
Tinggi	$X > 66$	5	4,202%
Total		119	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 27 orang dengan presentase 22,69% berada dikategori rendah, sebanyak 87 orang dengan presentase 73,11% berada dikategori sedang, dan sebanyak 5 orang dengan presentase 4,202% berada dalam kategori tinggi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi berdistribusi atau tidak normal (Widiyanto, 2013). Uji normalitas yang dilakukan peneliti dalam hal ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Untuk pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS* dan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} > 0,05$) maka artinya data terdistribusi secara normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig.} < 0,05$) maka artinya data tidak terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti.

Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Motivasi kerja	<i>Burnout</i>
.081	.101

a. Test distribution is Normal.

b. calculated from data

Hasil uji normalitas variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikan yaitu 0,081 menunjukkan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan variabel *burnout* memperoleh nilai signifikan yaitu 0,101 menunjukkan juga sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan burnout berdistribusi normal.

4. Uji Korelasi

Setelah melakukan uji normalitas pada data hasil penelitian maka akan dilakukan uji korelasi dengan menggunakan pendekatan statistika analisis korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (Widiyanto, 2013). Berikut adalah hasil uji korelasi yang dilakukan peneliti.

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi

		Motivasi kerja	<i>Burnout</i>
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	,471**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	119	119
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	,471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	119	119

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi *product moment pearson* antara motivasi kerja dengan *burnout* diperoleh $r = 0,471$ dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit yang menangani COVID-19 di Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi *burnout*nya. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi juga *burnout*nya.

Dengan demikian maka hipotesis alternatif yaitu adanya hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit yang menangani COVID-19 di Jakarta diterima dan hipotesis null yaitu tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit yang menangani COVID-19 di Jakarta ditolak.

Menurut Maslach dan Leiter dalam Turkan (2013), arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi burnout yang dimiliki personel Sesko TNI. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa *burnout* yang dialami dengan kategori tinggi ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor lain, misalnya kurangnya pendidikan keterampilan dari segi formal atau nonformal, kelebihan beban kerja, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak sesuai, dan terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan mengenai pembahasan, kesimpulan, dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

A. Pembahasan

Berdasarkan tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19. Hasil penelitian yang diperoleh dari analisis *bivariate* dengan bantuan SPSS *for windows* diperoleh $r = 0,471$ dengan nilai p yaitu 0.000 ($p < 0,05$), maka didapat hasil hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif pada penelitian ini dapat diterima.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19 maka semakin tinggi juga *burnout*nya. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi motivasi kerja perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19 maka semakin tinggi juga *burnout*nya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Turkan (2013) yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antara motivasi kerja dengan *burnout*, yaitu semakin tinggi motivasi kerja maka

semakin tinggi juga *burnout*nya. Berdasarkan hasil analisis *bivariat*nya diperoleh hasil $r = 0,788$ dengan p yaitu ($p < 0,05$) yang hasilnya berhubungan sehingga hipotesis diterima.

Perawat di rumah sakit cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja bisa dikatakan sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang. Potensi ini dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Yang pada intinya berkisar sekitar imbalan yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan Winardi (dalam Turkan 2013).

Motivasi mempunyai arti penting bagi perawat. Rendahnya motivasi dapat memberikan dampak psikologis negatif, seperti menurunnya rasa percaya diri, motif berprestasi dalam karir, tingkat aspirasi, serta kreativitas dalam bekerja mempengaruhi dampak negatif lainnya.

Berdasarkan hasil yang didapat dari data yang saya miliki bahwa *burnout* yang dimiliki perawat rumah sakit di Jakarta berada dalam kategori sedang. *Burnout* dipengaruhi oleh faktor *eksternal* dan *internal*. Faktor *eksternal* berupa kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi. Selanjutnya untuk faktor *internal*, yaitu kondisi yang berasal dari diri individu. Hal tersebut meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan karakteristik kepribadian, serta kemampuan penanggulangan terhadap stres.

Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki, ini menunjukkan arah hubungan yang positif. Penelitian ini dilakukan terhadap 119 subjek berprofesi sebagai perawat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout*. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa mayoritas responden bekerja di Jakarta Timur, yaitu sebanyak 47 orang, 31 orang di Jakarta Selatan, 28 orang di Jakarta Pusat, 9 orang di Jakarta Barat, dan 4 orang di Jakarta Utara.

Sementara dari hasil motivasi kerja terdapat hasil yang menunjukkan bahwa tidak ada orang yang memiliki motivasi kerja kategori rendah, 2 orang dalam kategori sedang, dan 117 orang dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel *burnout* terdapat hasil yang menunjukkan bahwa ada 27 orang yang termasuk dalam kategori rendah, 87 orang dalam kategori sedang, 5 orang dalam kategori tinggi. Dari hasil ini dapat dipahami bahwa sebagian besar *burnout* yang dimiliki berdasarkan motivasi yang tinggi.

B. Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis data yang telah diuraikan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah yang positif antar motivasi kerja dan *burnout*. Hasil korelasi dengan arah positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki oleh perawat.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yakni terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan

burnout pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19. Dapat disimpulkan pula bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga *burnout* nya hal tersebut dikarenakan situasi dan kondisi yang dihadapi perawat tersebut.

C. Saran

Berdasarkan penulisan dalam penelitian ini, penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan didalamnya. Untuk itu, ada beberapa saran untuk pertimbangan dan juga penyempurnaan penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian yang serupa yaitu:

1. Saran Teoritis

- a. Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan skala secara *online*, sehingga pada penelitian selanjutnya disarankan untuk terjun ke lokasi penelitian secara langsung agar dapat mengontrol kejujuran pengisian skala oleh responden.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih spesifik dalam menentukan subjek, seperti satu rumah sakit, dan daerah tertentu.
- c. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pendalaman teori tentang variabel yang akan diteliti dengan menggunakan metode penelitian lainnya.
- d. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencakup kriteria status jabatan, status perkawinan, dan usia agar mendapat gambaran hasil yang lebih besar pula.

- e. Saran yang diberikan bagi perawat terkait meningkatkan motivasi kerja perawat dan dalam rangka menneimbangkan burnout yang dimiliki perawat agar meningkatkan keterampilan kedisiplinan dan profesionalisme kerjanya. serta lebih memperhatikan dan memberikan penyuluhan tentang kesehatan mental bagi para tenaga medis.

2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat rumah sakit di Jakarta yang menangani COVID-19. Para pemangku kebijakan diharapkan untuk dapat membuat kebijakan-kebijakan yang dapat memfasilitasi kebutuhan bagi tenaga kesehatan, khususnya yang saat ini bekerja dalam penanganan COVID-19. Dalam hal ini baik kebutuhan secara fisik maupun dalam rangka mendukung kesehatan mental para tenaga kesehatan khususnya perawat yang sedang bekerja di rumah sakit, lebih memperhatikan, dan memberikan penyuluhan tentang kesehatan mental bagi para tenaga medis. Utamanya dalam kriteria motivasi kerja dan *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro. 2019. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Agus, Mikha widiyanto. 2013. *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anoraga. 2011. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Rineka Cipta.
- Aryo Krishnanda, Alexander. 2020. *Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Manufaktur*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma. SKRIPSI.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: the self-determination theory perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142. doi: 10.1111/j/1467-6494.1994.tb00797.x.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01.
- De la Fuente M. (2002). *Effects of antioxidants on immune system ageing*. *Eur J Clin Nutr*. vol.56, no.3, hh.5-8.
- Koeske, Gary. 1989. *Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory: A Critical Review and Reconceptualization*. *The Journal of Applied Behavioral Science* Volume 25, number 2 131-132.
- Fatmawati, Atikah. 2018. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Motivasi Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Al Islam Hm Mawardi Sidoarjo*. Majapahit: Univ.Majapahit. SKRIPSI.
- Gagne, Marylene. et. all. 2015. *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Language and Nine Countries*. *Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/pewo20>*

- Hapsari, Dita Widhi. 2014. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Burnout pada Karyawan CV Ina Karya Jaya Klaten*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. SKRIPSI.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hawley, CF. (2010). *Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: Erlangga.
- <https://data.jakarta.go.id/dataset/daftar-rumah-sakit-rujukan-penanggulangan-covid-19> (diakses 18 Januari 2021 untuk lampiran)
- <https://megapolitan.kompas.com/read/2021/01/14/09552791/covid-19-dki-jakarta-tambahan-3476-kasus-sehari-242-pasien-meninggal> (diakses 18 Januari 2021)
- <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html> (diakses pada 27 Juni 2020)
- Iqbal Ardianto, Muhammad. 2019. Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat di Runag Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdul Moeis Samarinda. Samarinda: Universitas Muhammadiyah, Kalimantan Timur. SKRIPSI.
- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khusniyah, Nur Andita. 2014. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. Naskah Publikasi. Jawa Tengah: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lieter, M.P. dan Maslach, C. 2005. *Banisting Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*. USA: Jossey-bass: AWiley Imprint.
- Limonu, Febriari. 2013. Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat IRD RSUD Dr.M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo. SKRIPSI.
- Lorenz, K. 2016. Job Burnout: Symptoms and remedies. <http://www.CareerBuilder.com>
- Maharani, P.A, dan Triyoga, A, 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, Volume 5, No. 2, Desember 2012.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noordjanah, Andjarwati. Komunitas Tionghoa di Surabaya (1910-1946). Semarang: Mesiass, 2004.
- Novita, Eva. 2011. Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat RSUD Serui-Papua. *INSAN* vol. 13, no, 2, hal. 74-84 Universitas Airlangga.
- Nur Zenah, Syarifah. 2014. Hubungan Pemberian Intesif dengan Motivasi Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD.I.A.Moeis Samarinda. *Ejurnal Administrasi Negara* 3 (2) 451-463.
- Nur Azizah Ahmad, Shieva, Rio Handika Wibisono, dan Roswita Hasan. 2020. Motivasi Kerja dengan Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia* Vol. 3, No.1, hal. 65-80.
- Nursalam. 2017. Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Ed. 4. Jakarta: Salemba Medika
- Priska Napitupulu, Mery. 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Burnout Syndrome Perawat ICU dan IGD RSUD DR. Mohamad Soewandhie Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga. SKRIPSI.
- Rahman, Ulfiani. 2007. Mengenal Burnout pada Guru. *Lentera Pendidikan Pendidikan* Vol. 10 No. 2 Hal. 216-227.
- Rahmawati, Yunita. 2013. Hubungan Antara Stress Kerja dengan Burnout pada Karyawan Bagian Operator PT Bukit Makmur Mandiri Utama. Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramdan, Muhammad. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Burnout Kerja Perawat Kesehatan Jiwa. Bandung: Unpad. SKIRPSI.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta: Salemba.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Dwi. 2020. *Analisa Data untuk Riset Bisnis: SPSS, AMOS, PLS Edisi 2*. Bandung: Politeknik Negeri Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Turkan. 2013. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Burnout pada Personel Sesko TNI di Bandung*. Jakarta: Universitas Tama Jagakarsa. SKRIPSI.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: the quality of motivation matters. *American Psychological Assosiation: Journal of Educatioanl Psychology*, 101(3), 671-688. Doi: 10.1037/a0015083.
- Winardi J. 2011. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Ricky Adam
Tempat/Tgl.Lahir : Jakarta, 20 November 1996
Kebangsaan : Indonesia
Jenis Kelamin : Laki Laki
Agama : Islam
Alamat : Jalan sederhana raya D45 no 05 RT/RW 005/006
kecamatan pasar rebo kelurahan gedong kota Jakarta timur.

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SDN 012 Pagi Gedong (2003 – 2009)
SMP : SMP 35 Jakarta (2009 – 2010)
PKBM Negeri 16 Paket B Tahun 2011
SMA : SMA Adi Luhur Jakarta (2012 – 2015)
Perguruan Tinggi : Psikologi S-1 Universitas Tama Jagakarsa dari tahun 2016 - sampai dengan sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 1 Desember 2020



(Ricky Adam)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ricky Adam

Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta, 20 November 1996

NPM : 16700006

Program Studi : Psikologi (S-1)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa keaslian isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Apabila di kemudian hari ternyata yang saya susun ini tidak asli, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan ijazah Sarjana Strata Satu dari Universitas Tama Jagakarsa.

Jakarta, 1 Desember 2020

Yang menyatakan,



LAMPIRAN A

1. Skala Motivasi kerja
2. Skala *Burnout*

LAMPIRAN B

1. Uji Daya Beda
 - a. Skala Motivasi Kerja
 - b. Skala *Burnout*
2. Uji Validitas
 - a. Skala Motivasi Kerja
 - b. Skala *Burnout*
3. Uji Reliabilitas
 - a. Skala Motivasi Kerja
 - b. Skala *Burnout*

1. Uji Daya Beda

a. Skala Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	68.67	53.126	0.574	0.858
x2	68.70	51.459	0.532	0.858
x3	68.60	51.283	0.514	0.859
x4	69.57	55.220	0.193	0.872
x5	69.23	53.220	0.460	0.861
x6	70.40	57.766	0.032	0.885
x7	69.97	54.171	0.256	0.870
x8	69.27	53.168	0.426	0.862
x9	69.20	55.338	0.118	0.880
x10	68.50	50.741	0.762	0.850
x11	68.53	51.430	0.773	0.851
x12	68.50	51.362	0.691	0.853
x13	68.83	52.213	0.577	0.857
x14	68.67	51.195	0.738	0.852
x15	68.80	52.372	0.735	0.854
x16	68.90	52.714	0.529	0.858
x17	68.63	50.723	0.654	0.853
x18	68.73	51.375	0.555	0.857
x19	68.70	51.528	0.727	0.852

b. Skala *Burnout*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	52.27	99.306	0.572	0.886
y2	52.87	94.395	0.727	0.881
y3	53.50	98.741	0.671	0.884
y4	52.77	96.944	0.792	0.880
y5	53.30	95.803	0.790	0.880
y6	52.77	98.737	0.651	0.884
y7	53.37	94.240	0.778	0.879
y8	53.60	101.490	0.386	0.893
y9	52.50	101.707	0.453	0.890
y10	53.63	108.033	0.124	0.894
y11	54.00	107.172	0.353	0.892
y12	53.93	105.030	0.179	0.891
y13	53.73	107.995	0.180	0.895

y14	53.50	106.879	0.274	0.894
y15	53.60	105.145	0.435	0.890
y16	53.90	110.852	0.022	0.898
y17	53.63	103.551	0.518	0.888
y18	54.00	103.517	0.514	0.888
y19	53.90	104.093	0.458	0.890
y20	53.40	97.076	0.590	0.886
y21	53.23	102.116	0.470	0.889
y22	53.90	104.645	0.420	0.890

2. Uji Validitas

a. Skala Motivasi Kerja

Component Matrix^a

	Component	
	1	
x1		0.737
x2		0.701
x3		0.705
x4		0.182
x5		0.485
x6		-0.234
x7		0.503
x8		0.444
x9		0.034
x10		0.856
x11		0.889
x12		0.814
x13		0.607
x14		0.889
x15		0.698
x16		0.623
x17		0.869
x18		0.776
x19		0.778

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

b. Skala *Burnout*

Component Matrix^a

	Component	
	1	
y1		0.657
y2		0.813
y3		0.724
y4		0.822
y5		0.848
y6		0.726
y7		0.829
y8		0.467
y9		0.513
y10		0.251
y11		0.453
y12		0.304
y13		0.204
y14		0.429
y15		0.486
y16		0.010
y17		0.579
y18		0.567
y19		0.488
y20		0.669
y21		0.537
y22		0.468

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

3. Uji Reliabilitas

a. Skala Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	19

b. Skala *Burnout*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	22

LAMPIRAN C

Tabulasi Hasil Penelitian

- a. Skala Motivasi Kerja
- b. Skala *Burnout*

Tabulasi Hasil Penelitian

a. Skala Motivasi Kerja

No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16
1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
6	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
7	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
10	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
11	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
15	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
19	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
20	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
21	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
27	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
28	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
30	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
31	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
32	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
35	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
36	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5

37	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
38	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
39	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
40	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
43	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
44	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
45	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
46	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
48	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
49	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
50	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
53	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
54	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
56	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
57	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
58	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
59	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
60	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
62	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
63	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
64	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
67	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
70	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
71	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
72	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
78	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5

b. Skala *Burnout*

N O	y 1	y 2	y 3	y 4	y 5	y 6	y 7	y 8	y 9	yl 0	yl 1	yl 2	yl 3	yl 4	yl 5	yl 6	yl 7	yl 8
1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	1	5	2	2	2
2	4	3	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1
5	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	2
6	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	1	4	4	1	2	2	4	2
7	5	1	2	4	4	1	1	1	4	1	2	1	2	3	2	2	2	2
8	4	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1
9	5	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2
10	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	1	5	5	2	5
11	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	4	1	5	5	2	5
12	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2
13	4	4	3	4	3	4	1	4	4	2	1	4	4	2	2	2	1	2
14	4	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2
15	5	4	3	4	3	4	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	4	1
16	5	1	4	4	4	4	4	2	4	2	1	1	1	2	2	4	1	2
17	5	1	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	2	4	4	3	2	4	1	1
19	4	4	3	3	3	4	1	2	1	2	1	4	4	1	4	1	2	2
20	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	4	1	2	2	1	1	1
21	2	2	3	4	3	4	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1
22	4	4	3	4	3	4	1	2	4	2	2	1	4	2	2	4	1	2
23	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2
24	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2
25	5	3	2	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2
26	4	3	4	4	3	1	4	2	4	2	1	4	1	2	2	4	2	2
27	3	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	4	1	1	1	1	1
28	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	4	2	3	4	1	2
29	2	3	2	3	3	1	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	4	1
30	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
31	5	1	3	4	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	5	5	2
32	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2
33	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1
34	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	1	1	1	3	2	4	4	2
35	4	4	1	1	3	1	4	2	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1
36	4	3	3	4	4	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1

76	5	1	2	4	1	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2
77	4	1	4	4	1	1	4	2	4	2	2	4	1	2	2	4	2	2
78	5	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	4	1	1	1	5	1
79	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1
80	4	4	4	1	4	4	2	4	4	2	2	1	1	1	2	4	4	2
81	4	4	1	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	1	2	5	5	1
82	4	1	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	5	5	1
83	4	1	1	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	1	2
84	5	1	1	4	4	1	2	2	4	2	2	1	4	2	2	4	4	2
85	5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
86	4	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	2	1
87	5	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1
88	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
89	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	2
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	5	5	4	4
91	5	1	2	1	4	1	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	4	1
92	4	4	2	2	1	4	4	2	4	2	2	1	2	1	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	1	4	1	4	2	4	4
94	5	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	4	4	2	1	1	2	2
95	4	4	1	1	1	1	2	4	4	2	2	4	4	1	5	5	4	5
96	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	4	5	2
97	5	4	4	4	1	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1
98	2	3	3	4	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
99	4	4	4	4	4	2	1	4	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2
100	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2
101	4	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1
102	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
103	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	1	4	4	1	2	2	4	2
104	5	1	2	4	4	1	1	1	4	1	2	1	2	3	2	2	2	2
105	4	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1
106	5	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2
107	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	4	1	1	1	2	1
108	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	4	1	1	1	2	1
109	4	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	4	4	1	1	2	2	1
110	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	4	1	1	1	2	1
111	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2
112	4	3	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	4	1	2	2	2	2
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	5	4	4
114	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	1	1	1	3	2	4	4	2

115	4	4	1	1	3	1	4	2	4	1	1	1	4	1	2	1	1	1
116	4	3	3	4	4	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1
117	4	3	3	4	3	4	1	2	1	2	2	4	4	2	3	4	1	2
118	3	3	3	4	4	1	2	2	4	1	1	1	4	2	2	4	4	2
119	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2

LAMPIRAN D

1. Uji Normalitas
2. Uji Korelasi
3. Uji Kategorisasi

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi kerja	<i>Burnout</i>
N		119	119
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.43	69.04
	Std. Deviation	8.227	2.297
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.149
	Positive	.115	.149
	Negative	-.049	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258	1.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084	.101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji korelasi

Correlations

		Motivasi Kerja	<i>Burnout</i>
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,471**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	119	119
<i>Burnout</i>	Pearson Correlation	,471**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	119	119

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Kategorisasi

Kategorisasi Motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	0	0	0
	Sedang	2	16.81	16.81
	Tinggi	117	98.32	98.32
	Total	119	100.0	100.0

Kategorisasa *Burnout*

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Rendah	27	22.69	22.69
	Sedang	87	73.11	73.11
	Tinggi	5	4.202	4.202
	Total	119	100.0	100.0

LAMPIRAN E

1. Data rumah sakit dijakarta
2. Data rumah sakit dijakarta rujukan Covid-19
3. Data SDM kesehatan

1. Data rumah sakit di Jakarta

Nama Rumah Sakit	Kota	Nomor telepon
Islam Jakarta	Jakarta Pusat	021 42801567, 021 4250451
Pertamina Jaya	Jakarta Pusat	021 4211911
Tarakan	Jakarta Pusat	021 3503003, 021 3508993
Mitra Kemayoran	Jakarta Pusat	021 6545555
PGI Cikini	Jakarta Pusat	021 38997777
Abdi Waluyo	Jakarta Pusat	021 3144989
Menteng Mitra Afia	Jakarta Pusat	021 3154050
Husada	Jakarta Pusat	021 6260208, 021 6490090
Dr. Cipto Mangunkusumo	Jakarta Pusat	021 391830113, 021 3918301
Moh. Ridwan Meuraksa	Jakarta Pusat	021 3150535, 021 323094
Kramat 128	Jakarta Pusat	021 3909513, 021 3909514
PK. Sint Carolus	Jakarta Pusat	021 3904441
Moh. Husni Thamrin Internasional Salemba	Jakarta Pusat	021 3904422 Ext.1900, 1919
Gatot Subroto	Jakarta Pusat	021 3441008
DR. Mintohardjo	Jakarta Pusat	021 5703081, 021 5703085
Evasari	Jakarta Pusat	021 4202851, 021 4202854
Budi Kemuliaan	Jakarta Pusat	021 3842828
Profesor Nizar	Jakarta Pusat	021 3843596, 021 3503435
Dharma Sakti	Jakarta Pusat	021 63864375, 021 63865542
Panti Raharja	Jakarta Pusat	021 3906914, 021 31926152
Berkat Ibu	Jakarta Pusat	021 4209007, 021 4252671
YPK Mandiri	Jakarta Pusat	021 3909725
Bunda Jakarta	Jakarta Pusat	021 3909692
Bina Estetika	Jakarta Pusat	021 3909393
Jakarta Eye Center	Jakarta Pusat	021 335600, 021 3107434
Proklamasi	Jakarta Pusat	021 3900002
Tambak	Jakarta Pusat	021 2303444
FKG Universitas	Jakarta Pusat	

Indonesia		
Salemba Satu	Jakarta Pusat	
Sahid Sahirman Memorial	Jakarta Pusat	021 5704591, 021 5703231
Islam Jakarta Sukapura	Jakarta Utara	021 4400778, 021 4400779
Gading Pluit	Jakarta Utara	021 4521001, 021 4520201
Mitra Keluarga Kelapa Gading	Jakarta Utara	021 45852700
Koja	Jakarta Utara	021 43938478
Pelabuhan Jakarta	Jakarta Utara	021 4403026
Mulyasari	Jakarta Utara	021 4390666, 021 4393111
Pantai Indah Kapuk	Jakarta Utara	021 5880911
Atma Jaya	Jakarta Utara	021 6606121, 021 6606127
Pluit	Jakarta Utara	021 6685006, 021 6685070
Puri Medika	Jakarta Utara	021 43903355, 021 43901273
Satya Negara	Jakarta Utara	021 65836583, 021 64715200
Royal Progress	Jakarta Utara	021 6459877, 021 6400261
Port Medical Center	Jakarta Utara	021 43902350
Sukmul Sisma Medika	Jakarta Utara	021 4301269
Family	Jakarta Utara	021 6695639
Grand Family	Jakarta Utara	
PI. Prof.Sulianti Saroso	Jakarta Utara	021 6506559, 021 6506567
Santo Susuf	Jakarta Utara	
Firdaus	Jakarta Utara	021 4407322
Hermina Podomoro	Jakarta Utara	021 6404910
Cengkareng	Jakarta Barat	021 5442692, 021 54372874
Patria IKKT	Jakarta Barat	021 5308981, 021 5308984
Royal Taruma	Jakarta Barat	021 56958338, 021 56967788
Sumber Waras	Jakarta Barat	021 5682011, 021 5663726
Hermina Daan Mogot	Jakarta Barat	021 5408989, 021 5411109
Siloam Hospitals Kebon Jeruk/Siloam Graha	Jakarta Barat	021 5300887, 021 5300888

Medika		
Puri Mandiri Kedoya	Jakarta Barat	021 5802126, 021 5828299
Grha Kedoya	Jakarta Barat	021 56982222, 021 29910999
Medika Permata Hijau	Jakarta Barat	021 5347411, 021 5305288
Puri Indah	Jakarta Barat	021 25695222
Pelni Petamburan	Jakarta Barat	021 5480608
Bhakti Mulia	Jakarta Barat	5481625, 5481262
Cinta Kasih Tzu Chi	Jakarta Barat	021 55956850
Dr.Soeharto Heerdjan	Jakarta Barat	021 5682841, 021 5682842
Bina Sehat Mandiri	Jakarta Barat	021 5658870, 021 5669411
Dharmais	Jakarta Barat	021 5681570
Harapan Kita	Jakarta Barat	021 5668284
Harapan Kita	Jakarta Barat	021 5684085, 021 5684993
Aries	Jakarta Barat	021 64996524
FKG Universitas Trisakti	Jakarta Barat	
Anggrek Mas	Jakarta Barat	
Jakarta Eye Center Kedoya		
BAN Jakarta Selatan	Jakarta Selatan	
Setia Mitra	Jakarta Selatan	021 7656000
Fatmawati	Jakarta Selatan	021 7660552, 021 7501524
Mayapada	Jakarta Selatan	
Prikasih	Jakarta Selatan	021 7501192, 021 7504669
Ali Sibroh Malisi	Jakarta Selatan	021 7868172, 021 7270681
Zahirah	Jakarta Selatan	021 7270808
Muhammadiyah Jakarta	Jakarta Selatan	
Pusat Pertamina	Jakarta Selatan	021 7219202, 021 7200290
Muhammadiyah Taman Puring	Jakarta Selatan	021 7208358, 021 7269454
Gandaria	Jakarta Selatan	021 7250718, 021 7203311
Pondok Indah Jakarta Selatan	Jakarta Selatan	021 7657525, 021 7692252
Bhayangkara Selapa Polri	Jakarta Selatan	021 7666087, 021 7692919

Jakarta Medical Center	Jakarta Selatan	021 7985177, 021 7980888
Rumkital Marinir Cilandak	Jakarta Selatan	021 7805296, 021 7805415
Siaga Raya	Jakarta Selatan	021 7972750, 021 7972790
Dr. Suyoto	Jakarta Selatan	021 77884000
Metropolitan Medical Center	Jakarta Selatan	021 5203435
Jakarta	Jakarta Selatan	021 5732241
Medistra	Jakarta Selatan	021 5210200
Agung	Jakarta Selatan	021 8295971, 021 8294955
Tebet	Jakarta Selatan	021 8307540
Tria Dipa	Jakarta Selatan	021 7974071, 021 7974073
Andhika	Jakarta Selatan	021 7863408, 021 78887087
Manazeli	Jakarta Selatan	021 7944777, 021 7943377
Aulia	Jakarta Selatan	021 7270208, 021 7867847
Sofa Marwa	Jakarta Selatan	021 70734329, 0852 16222552
Brawijaya	Jakarta Selatan	021 7211337
Asih	Jakarta Selatan	021 2700610
Dharmawangsa	Jakarta Selatan	021 7394484
Yurino Ciranjang	Jakarta Selatan	021 7243366, 021 7208192
Panti Nugeraha	Jakarta Selatan	021 7221171, 021 7223939
Kartini	Jakarta Selatan	021 7245646
Yadika Kebayoran Lama	Jakarta Selatan	021 7291074, 021 7291077
ASRI	Jakarta Selatan	021 79198383, 021 68273307
Duren Tiga	Jakarta Selatan	021 7993817, 021 7941843
Avisena	Jakarta Selatan	021 5853916
Kemang	Jakarta Selatan	021 27545454, 021 27545400
Siloam Semanggi	Jakarta Selatan	021 57991779
Prof.DR.Isak Salim "Aini"	Jakarta Selatan	021 5256228
Budhi Jaya	Jakarta Selatan	021 8311722, 021 8312378
FKG	Jakarta Selatan	021 73885251, 021

Univ.Prof.DR.Moestopo		73885254
Harapan Jayakarta	Jakarta Timur	021 4603916, 021 4601371
Harapan Bunda	Jakarta Timur	021 8400257
Yadika Pondok Bambu	Jakarta Timur	021 8615754, 021 8610756
Islam Jakarta Pondok Kopi	Jakarta Timur	021 8610471, 021 8630654
Tk. IV Cijantung Kesdam Jaya	Jakarta Timur	021 8400535
Pengayoman Cipinang	Jakarta Timur	0852 10432196, 021 85909644
Premier Jatinegara	Jakarta Timur	021 2800666, 021 2800777
Pusat Angkatan Udara Dr. Esnawan Antariksa	Jakarta Timur	021 8091716, 021 8093943
Budhi Asih	Jakarta Timur	021 8090282, 021 8092482
TK.III DIK PUSDIKES KADIKLATAD	Jakarta Timur	021 8092358, 021 80883704
Bhayangkara Tk.I R. Said Sukanto	Jakarta Timur	021 8093288
Universitas Kristen Indonesia	Jakarta Timur	021 8092317, 021 8092831
Harum Sisma Medika	Jakarta Timur	021 8617212, 021 8617213
Haji Jakarta	Jakarta Timur	021 8000693, 021 8000695
Pasar Rebo	Jakarta Timur	021 8401127, 021 8400109
Pemuda	Jakarta Timur	
Pulomas	Jakarta Timur	
Omni Internasional Pulomas	Jakarta Timur	021 4723332, 021 4722719
Kartika Pulomas	Jakarta Timur	021 4723402, 021 4703333
Persahabatan	Jakarta Timur	021 4891708, 021 4890696
Mediros	Jakarta Timur	021 4721238, 021 4721239
Dharma Nugraha	Jakarta Timur	021 4707433, 021 4707437
Resti Mulya	Jakarta Timur	021 4802192
Ketergantungan Obat	Jakarta Timur	021 87711968, 021 87711969
Duren Sawit	Jakarta Timur	021 8628686, 021

		8617601
Sekar	Jakarta Timur	
Islam Klender Jakarta	Jakarta Timur	021 86602402, 021 8622491
Bunda Aliyah	Jakarta Timur	
SamMarie Basra	Jakarta Timur	021 86613145, 021 86613146
Sayyidah	Jakarta Timur	021 86902950, 021 8655179
Hermina Jatinegara	Jakarta Timur	021 8196157
Asta Nugraha	Jakarta Timur	021 8615937
Restu	Jakarta Timur	021 8001177
Bina Waluya	Jakarta Timur	021 87781605
Jakarta	Jakarta Timur	
Rawamangun	Jakarta Timur	021 4893531
Alvernia Agusta	Jakarta Timur	021 4705266, 021 4720893
Matraman		
Kepulauan Seribu	Kepulauan Seribu	021 33230332, 021 33312388

2. Data rumah sakit di Jakarta rujukan Covid-19

Nama Rumah Sakit	KOTA
RSUD Tarakan	JAKARTA PUSAT
RSUD KOJA	JAKARTA UTARA
RSKD DUREN SAWIT	JAKARTA TIMUR
RS PERTAMINA JAYA	JAKARTA PUSAT
RS PELNI	JAKARTA BARAT
RSUPN DR. CIPTO MANGUNKUSUMO	JAKARTA PUSAT
RS JANTUNG DAN PEMBULUH DARAH HARKIT	JAKARTA BARAT
RS ANAK DAN BUNDA HARAPAN KITA	JAKARTA BARAT
RS KHUSUS KANKER DHARMAIS	JAKARTA BARAT
RS KHUSUS PUSAT OTAK NASIONAL	JAKARTA TIMUR
RSUD BUDI ASIH	JAKARTA TIMUR
RSUD PASAR REBO	JAKARTA TIMUR
RSUD TUGU KOJA	JAKARTA UTARA
RSUD TANAH ABANG	JAKARTA PUSAT
RSUD KALIDERES	JAKARTA BARAT
RSUD KEBAYORAN BARU	JAKARTA SELATAN
RSUD JATI PADANG	JAKARTA SELATAN
RSUD KRAMAT JATI	JAKARTA TIMUR
RSAU DR. ESNAWAN ANTARIKSA	JAKARTA TIMUR
RS TK. II M. RIDWAN MEURAKSA	JAKARTA TIMUR
RS BHAYANGKARA SESPIMMA POLRI	JAKARTA SELATAN
RS DR. SUYOTO PUSREHAB KEMHAN	JAKARTA SELATAN
RS PUSAT PERTAMINA	JAKARTA SELATAN
RS ADHYAKSA	JAKARTA TIMUR
RS PGI CIKINI	JAKARTA PUSAT
RS ST CAROLUS	JAKARTA PUSAT
RS ABDUL RADJAK	JAKARTA PUSAT
RS MITRA KELUARGA KEMAYORAN	JAKARTA PUSAT
RS HERMINA KEMAYORAN	JAKARTA PUSAT
RS HUSADA	JAKARTA PUSAT
RS ISLAM CEMPAKA PUTIH	JAKARTA TIMUR
RS BUNDA JAKARTA	JAKARTA PUSAT
RS KRAMAT 128	JAKARTA PUSAT
RS MITRA KELUARGA KELAPA GADING	JAKARTA UTARA
RS PANTAI INDAH KAPUK	JAKARTA UTARA

RS ATMA JAYA	JAKARTA UTARA
RS PLUIT	JAKARTA UTARA
RS ISLAM SUKAPURA	JAKARTA UTARA
RS PEKERJA	JAKARTA UTARA
RS HERMINA PODOMORO	JAKARTA UTARA
RS PELABUHAN JAKARTA	JAKARTA UTARA
RS MITRA KELUARGA KALIDERES	JAKARTA BARAT
RS SILOAM KEBON JERUK	JAKARTA BARAT
RS PONDOK INDAH PURI INDAH	JAKARTA BARAT
RS SUMBER WARAS	JAKARTA BARAT
RS HERMINA DAAN MOGOT	JAKARTA BARAT
RS CIPUTRA	JAKARTA BARAT
RS GRH KEDOYA	JAKARTA BARAT
RS PONDOK INDAH PONDOK INDAH	JAKARTA SELATAN
RS MMC	JAKARTA SELATAN
RS MEDISTRA	JAKARTA SELATAN
RS SILOAM MAMPANG PRAPATAN	JAKARTA SELATAN
RS MAYAPADA	JAKARTA SELATAN
RS PRIKASIH	JAKARTA SELATAN
RS ANDHIKA	JAKARTA SELATAN
RS ISLAM PONDOK KOPI	JAKARTA TIMUR
RS HERMINA JATINEGARA	JAKARTA TIMUR
RS KARTIKA PULOMAS	JAKARTA TIMUR
RS HARAPAN BUNDA	JAKARTA TIMUR
RSUD SAWAH BESAR	JAKARTA PUSAT
RSUD CEMPAKA PUTIH	JAKARTA PUSAT
RSUD PADEMANGAN	JAKARTA UTARA
RSUD KEBAYORAN LAMA	JAKARTA SELATAN
RSUD CIRACAS	JAKARTA TIMUR
RS BUDI KEMULIAAN	JAKARTA PUSAT
RS YARSI	JAKARTA PUSAT
RS MENTENG MITRA ALIA	JAKARTA PUSAT
RS PRIMAYA EVASARI	JAKARTA PUSAT
RS SATYA NEGARA	JAKARTA UTARA
RS MULYASARI	JAKARTA UTARA
RS GADING PLUIT	JAKARTA UTARA
RS FIRDAUS	JAKARTA UTARA
RS DUTA INDAH	JAKARTA UTARA
RS KHUSUS JIWA DR. SOEHARTO	JAKARTA BARAT
HEERJAN	
RS ROYAL TARUMA	JAKARTA BARAT
RS CINTA KASIH TZU CHI	JAKARTA BARAT

RS BINA SEHAT MANDIRI	JAKARTA BARAT
RS BHAKTI MULIA	JAKARTA BARAT
RS JAKARTA	JAKARTA SELATAN
RS YADILCA KEBAYORAN LAMA	JAKARTA SELATAN
PS AULIA	JAKARTA SELATAN
RS ZAHIRAH	JAKARTA SELATAN
RS PREMIER JATINEGARA	JAKARTA TIMUR
RS HAJI JAKARTA	JAKARTA TIMUR
RS COLUMBIA ASIA PULOMAS	JAKARTA TIMUR
RS HARUM SISMA MEDIKA	JAKARTA TIMUR
RS UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA	JAKARTA TIMUR
RS PENGAYOM CIPINANG	JAKARTA TIMUR
RS OLAHRAGA NASIONAL	JAKARTA TIMUR
RS OMNI MEDICAL CENTER	JAKARTA TIMUR
RS UKRIDA	JAKARTA BARAT
RS ANTAM MEDIKA	JAKARTA TIMUR
RS HARAPAN JAYAKARTA	JAKARTA TIMUR

3. Data SDM kesehatan

Rumpun sdmk	puskesmas	rsud	upt
Medis	2279	1600	70
Psikologi Klinis	20	7	0
Keperawatan	1954	4578	614
Kebidanan	1905	641	4
Kefarmasian	684	554	39
Kesehatan Masyarakat	103	34	2
Kesehatan Lingkungan	329	45	0
Gizi	383	133	2
Keterampilan Fisik	8	114	4
Keteknisian Medis	325	351	7
Teknik Biomedika	325	633	33
Kesehatan Tradisional	0	0	0
Asisten Tenaga Kesehatan	404	348	14
Tenaga Penunjang	3920	6029	304