

**ANALISIS HUBUNGAN *BURNOUT*, MOTIVASI, DUKUNGAN SOSIAL
DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PETUGAS INSTALASI
GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT TK II
PUTRI HIJAU MEDAN**

Maria Agustina Br Purba^{1*}, Donal Nababan², Jasmen Manurung³

Universitas Sari Mutiara Indonesia^{1,2,3}

**Corresponding Author : tamsarmariaagustina@gmail.com*

ABSTRAK

Dalam memberikan penanganan medis secara cepat dan tepat, maka ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja petugas IGD diantarnya adalah burnout, motivasi, dukungan sosial dan beban kerja. Burnout berpotensi memiliki konsekuensi yang sangat serius terhadap kesehatan fisik dan mental yang tidak hanya mempengaruhi petugas, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan burnout, motivasi, dukungan sosial dan beban kerja dengan kinerja petugas instalasi gawat darurat (IGD) di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan. Jenis penelitian ini adalah *cross-sectional survey* dengan Populasi penelitian sebanyak 47 orang terdiri dari dokter umum 20 orang, dokter internsip 7 orang, perawat 13 orang dan bidan 7 orang. Uji yang digunakan adalah uji *Chi-Square* dan uji Regresi Logistik sederhana dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan antara burnout, motivasi kerja, dukungan sosial, dan beban kerja terhadap kinerja petugas instalasi gawat darurat dengan nilai sig - 0,000 dan sig - 0,001 dimana hasilnya lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hasil uji multivariat menunjukkan bahwa kinerja petugas IGD paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja dengan nilai signifikan 0.020 dengan nilai Exp B 14.467, disimpulkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan berpeluang 14 kali terhadap buruknya kinerja petugas IGD setelah dikontrol dari variabel dukungan sosial.

Kata kunci : beban kerja, *burnout*, dukungan sosial, hubungan, kinerja, motivasi

ABSTRACT

In providing fast and appropriate medical treatment, there are several things that can affect the performance of emergency room staff, including burnout, motivation, social support, and workload. Burnout has the potential to have very serious consequences on physical and mental health that not only affect staff but also potentially reduce the quality of health services and patient safety. The purpose of this study was to determine the relationship between burnout, motivation, social support, and workload with the performance of emergency room staff (IGD) at Putri Hijau Class II Hospital, Medan. This type of research is a cross-sectional survey with a study population of 47 people consisting of 20 general practitioners, 7 intern doctors, 13 nurses, and 7 midwives. The tests used were the Chi-Square test and a simple Logistic Regression test with SPSS. The results showed that there was a relationship between burnout, work motivation, social support, and workload on the performance of emergency room staff with a sig - 0.000 and sig - 0.001 where the results were smaller than $\alpha = 0.05$. The results of the multivariate test showed that the performance of emergency room officers was most dominantly related to work motivation with a significant value of 0.020 with an Exp B value of 14.467, it was concluded that low work motivation would have a 14-fold chance of poor performance of emergency room officers after being controlled for by the social support variable.

Keywords : workload, *burnout*, social support, relationships, performance, motivation

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah Ruang pelayanan di Rumah Sakit yang memberikan penanganan awal bagi pasien yang datang langsung ke rumah sakit atau yang

lanjutan yaitu pasien rujukan dari fasilitas dari pelayanan kesehatan lain dan menderita sakit ataupun cedera yang dapat mengancam kelangsungan hidupnya untuk segera mendapatkan pelayanan yang tepat dan akurat. Merliyanti, R., Meilando, R., & Agustiani, S. (2023). Petugas IGD adalah tenaga kesehatan, baik itu dokter, perawat, maupun petugas lainnya, yang memiliki kemampuan khusus dalam menangani pasien dengan keadaan gawat darurat. Mereka dilatih untuk bertindak cepat dan efisien dalam situasi kritis (Nursalam., 2014).

Media sosial menjadi tempat yang sangat familiar bagi istilah burnout pada kalangan pekerja khususnya tenaga kesehatan. Bahkan Jim Campbell, Direktur WHO bidang Health Workforce, menyatakan bahwa level kecemasan, stres, dan depresi dari petugas kesehatan pada tahun ketiga Covid-19 merupakan suatu pandemi di dalam pandemi (Konduru et al., 2022). Maslach & Leiter (2022), menghubungkan stress kerja sebagai *sindrome burnout* yang ditandai dalam tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, kehilangan empati (sering disebut sebagai depersonalisasi), dan menurunnya pencapaian pribadi. Kelelahan emosional (atau sindrom depresi dan kecemasan) menunjukkan kelelahan saat memikirkan pekerjaan, kesulitan tidur, hingga masalah fisik. *Burnout* berpotensi memiliki konsekuensi yang sangat serius terhadap kesehatan fisik dan mental. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi petugas, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* cenderung membuat lebih banyak kesalahan medis dan memiliki interaksi negatif dengan pasien (West et al., 2018).

Hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di unit IGD. Salanova et al., (2015) menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi memiliki korelasi positif terhadap kinerja seseorang. Selain itu, Kurniawati, dkk (2015) mempertegas dengan menyatakan bahwa beban kerja dan *burnout* memiliki dampak negatif terhadap kinerja perawat sementara motivasi kerja memiliki dampak positif. Dukungan sosial juga merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja, dukungan sosial dapat diberikan oleh pimpinan, teman sejawat ataupun dari keluarga. Pemimpin yang memberikan dukungan sosial terhadap karyawannya dapat meningkatkan kinerja atau keberhasilan organisasi (Damaianty Pasaribu et al., 2021). Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Tugas dan tanggung jawab petugas pelayanan medis bukan hal yang ringan untuk dipikul, selain harus bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif, dari instansi tempat bekerja, mereka juga menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakit yang dialami, ketegangan, kejemuhan dalam menghadapi pasien dalam kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, disisi lain dituntut juga untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya (Maulana et al., n.d.).

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di IGD Rumah sakit TK II Putri Hijau Medan yang memiliki petugas IGD 47 orang yang terdiri dari dokter umum, dokter intrnsip, perawat dan bidan. Studi pendahuluan yang telah dilakukan terhadap 30 orang petugas kesehatan IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan menggunakan *Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-MP)* (Schwab & Mbi-Es, 1996) menunjukkan bahwa 90% petugas kesehatan mengalami kelelahan emosional tingkat rendah dan 10% pada tingkat sedang. Pada aspek depersonalisasi, 50% petugas kesehatan IGD teridentifikasi pada tingkat rendah, 30% tingkat sedang, dan 20% tingkat tinggi. Sementara itu, 86,67% petugas kesehatan mengalami penurunan pencapaian pribadi tingkat tinggi dan 13,33% pada tingkat sedang. Data ini menggarisbawahi pentingnya perhatian khusus terhadap masalah *burnout* pada petugas kesehatan, khususnya petugas kesehatan unit IGD yang merupakan baris terdepan dalam penanganan pasien darurat.

Febrina, dkk (2020) melakukan Penulisan terhadap 74 orang perawat di rumah sakit dengan tujuan melihat hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat. Mereka menemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Hal yang

sama juga ditemui oleh Novyanti (2022) saat memeriksa hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di salah satu rumah sakit. Melihat hal ini, tentu beban kerja menjadi variabel penting yang dapat mempengaruhi kinerja sebab kualitas layanan terhadap pasien merupakan cerminan dari kinerja petugas kesehatan. Tujuan dari Penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan burnout, motivasi, dukungan sosial dan beban kerja dengan kinerja petugas instalasi gawat darurat (IGD) di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan yang pada akhirnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Seluruh variabel diukur secara bersamaan dengan metode wawancara langsung untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam satu titik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan mencakup dokter, perawat, dan staf medis lainnya yang bekerja di IGD yang berjumlah 47 orang. Menggunakan metode *total sampling* dan teknik pengumpulan data dengan Kuesioner langsung kepada responden. Data yang diperoleh dari kuesioner adalah data kuantitatif berupa skoring. Analisa data dilakukan secara *univariat* dan *bivariat* menggunakan uji *chi square* juga *Multivariat* agar mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen menggunakan teknik *unconditional logistic regression*.

HASIL

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 47 petugas IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan, data yang di peroleh dari hasil tabulasi data primer berdasarkan jawaban kuesioner dari responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Variabel Independent dan Dependent (Hubungan Burnout, Motivasi, Dukungan Sosial dan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan

Variabel Independent	Variabel Dependent (Kinerja)						Chi – 95% Square (Sig – 0,005)	Confidence Interval (OR)	
	Buruk		Baik		Total			Lower	Upper
	F	%	F	%	F	%			
Burnout									
Rendah	1	7,7	12	92,3	13	100	0,001*	2,249	167,092
Tinggi	21	61,8	13	38,2	34	100			
Motivasi Kerja									
Rendah	21	67,7	10	32,3	31	100	0,000*	3,634	273,075
Tinggi	1	6,3	15	93,8	16	100			
Duk. Sosial									
Rendah	21	63,6	12	36,4	33	100	0,000*	2,639	196,101
Tinggi	1	7,1	13	92,9	14	100			
Beban Kerja									
Rendah	2	14,3	13	85,7	15	100	0,004*	1,770	48,151
Tinggi	20	60,6	12	39,4	32	100			

Tabel 1 menunjukkan bahwa ada hubungan *burnout* dengan kinerja petugas dengan nilai sig - 0,001 dimana hasilnya lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Selanjutnya menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas dengan nilai sig - 0,000 dimana hasilnya lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Selanjutnya menunjukkan bahwa ada hubungan Dukungan sosial dengan kinerja petugas dengan nilai sig - 0,000 dimana hasilnya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ terakhir adalah variable beban kerja juga menunjukkan ada hubungan beban kerja dengan kinerja petugas dengan nilai sig - 0,000. Dimana hasilnya lebih kecil dari $\alpha=0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Multivariat Analisis Full Model Multivariat Regresi Ganda terhadap Variabel Burnout, Motivasi Kerja, Dukungan Sosial, Beban Kerja dengan Kinerja Petugas UGD Sebagai Kandidat Model

	Variabel	B	Sig	Exp	95% C.I for EXP (B)	
					Lower	Upper
Tahap 1	Burnout	-20.905	0.999	0.000	0.000	.
	Motivasi Kerja	22.334	0.999	5.003	0.000	.
	Dukungan Sosial	2.186	0.085	8.898	0.739	107.153
	Beban Kerja	1.156	0.272	3.178	0.404	25.004
Tahap 2	Burnout	-20.337	0.999	0.000	0.000	.
	Motivasi Kerja	22.192	0.999	4.342	0.000	.
	Dukungan Sosial	2.391	0.056	10.928	0.943	126.652
Tahap 3	Motivasi Kerja	2.688	0.020	14.697	1.513	142.726
	Dukungan Sosial	2.051	0.089	7.774	0.731	82.622
	Constant	-5.698	0.001	0.003		

Berdasarkan tabel 2, didapatkan hasil bahwa pada Tahap 1, variabel bebas yang nilai signifikannya $> 0,05$ adalah variabel *burnout* dengan nilai signifikansi sebesar 0.999; variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.999; dukungan sosial dengan nilai signifikansi sebesar 0.085; dan variabel beban kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.272. Kemudian variabel beban kerja dikeluarkan untuk selanjutnya dinyatakan signifikan diuji kembali dengan uji *regeresi logistic binary* tahap kedua. Adapun variabel bebas yang nilai signifikannya $> 0,05$ adalah variabel *burnout* dengan nilai signifikansi sebesar 0.999; variabel motivasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.999; dan dukungan sosial dengan nilai signifikansi sebesar 0.056. Kemudian variabel *burnout* dikeluarkan untuk selanjutnya dinyatakan signifikan diuji kembali dengan uji *regeresi logistic binary* tahap ketiga. Adapun variabel yang diuji pada *regresi berganda binary (logistic regression)* tahap pertama dan kedua ini ada seluruh variabel independen yang telah dinyatakan signifikan $p<0.005$ pada analisis bivariat. Hasil analisis variabel dengan uji *regresi binary (logistic regression)* diketahui bahwa variabel yang dominan motivasi kerja dengan nilai signifikan 0.020 dengan nilai Exp B 14.467. disimpulkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan berpeluang 14 kali terhadap buruknya kinerja petugas IGD setelah dikontrol dari variabel dukungan sosial.

PEMBAHASAN

Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Petugas IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Lingkungan kerja menjadi peluang sebagai suatu dampak jangka panjang dari adanya *burnout*, ketika seorang perawat mulai merasakan adanya kejemuhan maka lingkungan kerja akan menuju ke tingkat tidak kondusif, ketika keadaan ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan pergeseran kinerja menjadi menurun. Hubungan *burnout* dengan kinerja

petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan berdasarkan hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $p = 0.001 < 0.05$ dengan OR 167.092 (95% CI), hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja 167 kali berhubungan dengan kinerja petugas IGD. Sejalan dengan penelitian Zefanya Najoan (2024) dengan judul Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat pelaksana ($p=0.002$). Juga sejalan dengan penelitian Indita Wilujeng Astiti (2020) dengan judul Pengaruh burnout dengan kinerja perawat di instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. Hasil penelitian pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat di instalasi intensive care RSUD Kardinah Tegal yang dilakukan dengan uji statistik Spearman's Rho didapatkan nilai $p = 0,004$ yang artinya terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat.

Menurut asumsi peneliti, *burnout* secara negatif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Jika burnout meningkat maka akan menyebabkan kinerja menurun. Faktor yang dapat menimbulkan terjadinya *burnout* adalah faktor individu, lingkungan kerja dan masa kerja. Menurut peneliti juga, agar dapat mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi diperlukan tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, dan interpersonal, penerapan standar praktik yang sesuai, memperhatikan kaidah etik dan moral.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Petugas IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan kinerja kerja yang baik, sehingga produktifitas tenaga kerja meningkat. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan berdasarkan hasil uji *statistic chi-square* diperoleh nilai $p = 0.000 < 0.05$ dengan OR 273.075 (95% CI), hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja 273 kali berhubungan dengan kinerja petugas IGD.

Sejalan dengan penelitian Intan Kusuma Wardani (2024) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberika Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum. Dari hasil uji korelasi diperoleh p value = 0,043 ang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di RSU Amanah Sumpiuh Banyumas. Penelitian yang sejalan lainnya ada Roswita Hasan (2021) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Sitanala Tangerang. Hasil penelitian adalah uji statistik menggunakan Chi-Square di dapatkan p value = 0,005 yang berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki peran dalam peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

Menurut asumsi peneliti bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja petugas IGD sebagian besar memiliki motivasi kerja rendah, hal ini disebabkan dikarenakan selain harus melakukan tindakan di unit gawat darurat ditambahkan tugas kembali seperti *homecare* yang wajib sehingga tidak bisa ditolak (ada surat perintah yang kesan mendadak), Hal lainnya lagi tidak maksimal dalam Melakukan tupoksi Sebagai perawat.

Hubungan Dukungan Sosial dengan Kinerja Petugas IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Dukungan sosial merupakan dukungan emosional, mendorong adanya ungkapan perasaan, memberi nasihat atau informasi, serta memberikan bantuan berupa material. Dengan adanya dukungan sosial yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat. Rahmawati dan Irwana, (2020:4). Hubungan dukungan sosial dengan kinerja petugas IGD

Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan berdasarkan hasil uji *statistic chi-square* diperoleh nilai $p=0.000 < 0.05$ dengan OR 196.101 (95% CI), hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial 196 kali berhubungan dengan kinerja petugas IGD. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Try Aisah (2024) dengan judul Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kinerja Pada Perawat Perempuan Yang Memiliki Peran gAnda di Surabaya Tahun 2024. Hasil penelitian bahwa dari uji *Chi Square* diperoleh hasil p value = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kinerja pada perawat perempuan yang mempunyai peran ganda di RS Swasta di Surabaya. Yang artinya bahwa dukungan sosial seperti dari suami yang diberikan berefek pada kinerja perawat akan semakin baik atau buruk.

Menurut asumsi peneliti bahwa suatu dukungan sosial yakni seyoga akan melibatkan rasa empati, ada yang selalu mendampingi, adanya suasana kehangatan, dan rasa diperhatikan akan membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan dan dicintai oleh sumber dukungan sosial sehingga individu dapat menghadapi masalah dengan lebih baik. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikendalikan.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Petugas IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Beban kerja ialah frekuensi pencapaian pekerjaan berdasarkan jumlah kerja dengan periode tertentu. Jumlah beban kerja seseorang pada suatu organisasi ditentukan berdasarkan tingkatan jabatan dan pengalaman kerja (PP No.97 Tahun 2000). Hubungan beban kerja dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan berdasarkan hasil uji *statistic chi-square* diperoleh nilai $p = 0.004 < 0.05$ dengan OR 48.151 (95% CI), hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial 48 kali berhubungan dengan kinerja petugas IGD. Sejalan dengan penelitian Dita Aprilia Putri (2024) yang berjudul Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. Hasil penelitian bahwa perawat memiliki beban kerja ringan dan kinerja baik dengan tingkat signifikansi $p = 0,003$ dan nilai koefisien korelasi negatif 0,463 dengan kekuatan hubungan sedang yang artinya terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Diharapkan adanya evaluasi beban kerja, situasi lingkungan yang kondusif, serta upaya perawat meningkatkan kinerja sehingga kepuasan pasien mendapatkan mutu pelayanan yang baik dapat tercapai.

Menurut asumsi peneliti bahwa ada hal yang perlu diperhatikan agar beban kerja dari seorang perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap dalam kategori baik adalah tetap memberikan beban kerja sesuai kapasitas sehingga akan terbaik dalam melayani pasien, tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan khususnya pelayanan dari perawat.

Faktor yang Paling Dominan Berhubungan dengan Kinerja IGD Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan Menggunakan Uji Analisis Multivariat

Adapun variabel yang diuji pada regresi berganda binary (*logistic regression*) tahap pertama dan kedua ini ada seluruh variabel independent yang telah dinyatakan signifikan $p<0.005$ pada analisis bivariat. Hasil analisis variabel dengan uji regersi binary (*logistic regression*) diketahui bahwa variabel yang dominan motivasi kerja dengan nilai signifikan 0.020 dengan nilai Exp B 14.467. disimpulkan bahwa motivasi kerja yang rendah akan berpeluang 14 kali terhadap buruknya kinerja petugas IGD setelah dikontrol dari variabel dukungan sosial. Sejalan dengan penelitian Salni Saharman (2023) dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruangan Inap RSUD Kotamobagu. Hasil uji *Chi-Square* dari variabel hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Hasil uji statistika didapat p value = 0,001, sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Kotamobagu. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai OR= 7.995, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik mempunyai peluang 7.9 kali lebih baik dalam meningkatkan kinerja perawat dibandingkan dengan motivasi kerja yang kurang baik. Juga sejalan dengan Wahyuni Husnah (2022) dengan judul Hubungan motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. Hasil Penelitian adalah menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang positif akan berdampak pada kinerja yang baik saat memberikan pelayanan.

KESIMPULAN

Kinerja perawat adalah kualitas atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan perawatan kesehatan kepada pasien (Berman & Snyder, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan *burnout* dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan, Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan, Ada hubungan dukungan sosial dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau, Ada hubungan beban kerja dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan Dan Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dengan kinerja petugas IGD Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

Selanjutnya, diharapkan Kepada Kepala RS TK.II Putri Hijau Medan dan manajemen yang terkait untuk dapat memberikan reward, menyeimbangkan beban kerja antar tupoksi masing – masing petugas IGD dengan kegiatan lain diluar Tupoksi serta memberikan pelatihan secara berkelanjutan dan menambah SDM RS TK.II Putri Hijau Medan. Juga kepada responden diharapakan untuk terus dan tetap mempertahankan motivasi kerja yang baik (berpikir positif, fokus pada hal – hal yang dapat dikerjakan/ kendalikan, dan konsisten pada tujuan yang dikerjakan) agar kinerja yang dihasilkan tinggi serta pelayanan yang diberikan kepada pasien pun akan maksimal.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah berperan dalam penelitian ini, yang banyak membantu dalam setiap proses terciptanya penelitian ini baik dalam bentuk support, perizinan, pengambilan dan pengolahan data, juga pengumpulan responden sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Damaianty Pasaribu, M., Lumbanraja, P., Sulistya Rini, E., Pascasarjana, F., Manajemen M., & Terbuka, U. (2021). Analisis Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli dengan Kejemuhan Perawat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal manajementerapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03).
- Gilboy, N., Tanabe, P., Travers, D., & Rosenau, A. M. (2020). *Emergency Severity Index (ESI): A Triage Tool for Emergency Department Care, Version 4. Implementation Handbook 2020 Edition. AHRQ Publication No. 20-0001. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality..*

- Indita Wilujeng Astiti & Etlida wati. 2020. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi *Intensive Care RSUD Kardinah Tegal*. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah. 2020-10-01. <https://journal.um-surabaya.ac.id/JKM/article/view/5576>
- Intan. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum. e-ISSN 2715-6885; p-ISSN 2714- 9757, Jurnal Penelitian Perawat Profesional.
- Jurnal, P., Masyarakat, K., Febri, A., Mendrofa, R. P., Nababan, D., Ester, M., Sitorus, J., Dachi, R. A., & Tarigan, F. L. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Tk Ii Putri Hijau Dengan Sikap Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Konduru, M., Kumar, R. S. K., Reddy V, C., Gomasani, S., Reddy, V., & Prasanth, Ps. (2022). Awareness, anxiety, and stress among health-care workers deployed in swab collection during the Covid-19 pandemic in Andhra Pradesh, India: A cross- sectional study. *Journal of Indian Association of Public Health Dentistry*, 20(3),257. Https://doi.org/10.4103/jiaphd.jiaphd_18_21
- Maslach, Christina., & Leiter, M. P. . (2022). *The burnout challenge : managing mismatches in the workplace*. Harvard University Press.
- Made Nopita Wati ners, N., Putu Raka Wirati, N., Made Nopita Wati, N., Luh Gede Intan Saraswati, N., Wangaya Denpasar, R., & Studi Ilmu Keperawatan Stikes Wiramedika Bali, P. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1). <Https://doi.org/10.26594/jkmk.v3.i1.468>
- Maulana, N., Studi, P., Keperawatan, S., Surya, S., Yogyakarta, G., Ringroad, J., Blado, S., Perjuangan, J. M., & Lor, B. (n.d.). Beban Kerja Berhubungan Dengan Kinerja Perawat. <Http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Najoen, zefanya .-, Pondaag , F., & Adriani Natalia. (2024). Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder. *Mapalus Nursing Science Journal*, 2(1),41–50. <https://doi.org/10.35790/mnsj.v1i3.49980>
- Putri, D. A. ., Asmuji, A., & Suryaningsih, Y. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. *Health & Medical Sciences*, 1(3), 11. <https://doi.org/10.47134/phms.v1i3.51>
- Rifdah Septiani, Reza Aril Ahri, Andi Surahman Batara. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal Of Muslim Community Health (JMCH)*. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023. Vol. 4, No. 4. Page 44-50 <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1322>
- Roswita Hasan, A. H. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Sitanala Tangerang. *Jurnal JKFT*: Universitas Muhammadiyah Tangerang, p-ISSN 2502-0552; e-ISSN 2580-2917
- Salni. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap RSUD Kotamobagu. *Jurnal Kebidanan XV* (01) 35 - 46.
- Wahyuni Husnah. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. <Https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/ls/article/view/2122>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). *Physician burnout: contributors, consequences and solutions*. In *Journal of Internal Medicine* (Vol. 283, Issue 6, pp. 516–529). Blackwell Publishing Ltd. <Https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Yuniar, N. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19.