

HUBUNGAN MANAJEMEN STRES DENGAN BURNOUT SYNDROM DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG ICU

Tri Lestari Handayani ^{a*}, Dessi Natallina ^b, Jamaludin^c,

^{a,b,c} Institut Kesehatan Hermina, Hemina Tower Lt 18 Jln HBR Motik Blok B Kav.04 Kemayoran, Jakarta Pusat,10610.

*e-mail korespondensi: tari_1971@yahoo.com.

ABSTRACT

Introduction: Intensive Care Unit (ICU) nurses are highly vulnerable to occupational stress due to the complexity and urgency of patient care, which may lead to burnout syndrome and decreased work motivation. Effective stress management is essential to maintain nurses' psychological well-being and performance. However, evidence examining the interplay between stress management, burnout, and work motivation among ICU nurses remains limited. **Methods:** This study employed a quantitative correlational design with a cross-sectional approach. A total of 50 ICU nurses aged 25–40 years, with 1–10 years of work experience, were recruited. Data were collected using a stress management questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI), and a work motivation questionnaire. Statistical analysis was conducted using Chi-square and Fisher's Exact Test to determine the relationships between variables. **Results:** The findings revealed a significant relationship between stress management and burnout syndrome ($p = 0.012$; $OR = 0.9$), indicating that nurses with good stress management had lower odds of experiencing burnout. Additionally, a significant relationship was found between stress management and work motivation ($p = 0.049$; $OR = 2.9$), suggesting that nurses with good stress management were more likely to have higher work motivation. **Discussion/Suggestion:** Effective stress management plays a critical role in reducing burnout and enhancing work motivation among ICU nurses. Healthcare institutions should implement structured stress management training programs to support nurses' mental well-being and optimize their professional performance.

Keywords: Burnout Syndrome, ICU Nurses, Stress Management, Work Motivation

ABSTRAK

Pendahuluan: Perawat di Intensive Care Unit (ICU) sangat rentan mengalami stres kerja akibat kompleksitas dan urgensi perawatan pasien, yang dapat menyebabkan sindrom burnout dan menurunnya motivasi kerja. Manajemen stres yang efektif sangat penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja perawat. Namun, bukti yang mengkaji hubungan antara manajemen stres, burnout, dan motivasi kerja pada perawat ICU masih terbatas. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Sebanyak 50 perawat ICU berusia 25–40 tahun dengan pengalaman kerja 1–10 tahun direkrut sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner manajemen stres, Maslach Burnout Inventory (MBI), dan kuesioner motivasi kerja. Analisis statistik dilakukan menggunakan uji Chi-square dan Fisher's Exact Test untuk menentukan hubungan antar variabel. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen stres dan sindrom burnout ($p = 0,012$; $OR = 0,9$), yang menunjukkan bahwa perawat dengan manajemen stres yang baik memiliki peluang lebih rendah mengalami burnout. Selain itu, terdapat hubungan signifikan antara manajemen stres dan motivasi kerja ($p = 0,049$; $OR = 2,9$), yang menunjukkan bahwa perawat dengan manajemen stres yang baik memiliki kemungkinan lebih besar untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. **Pembahasan/Saran:** Manajemen stres yang efektif berperan penting dalam menurunkan tingkat burnout dan meningkatkan motivasi kerja pada perawat ICU. Oleh karena itu, institusi pelayanan kesehatan perlu mengimplementasikan program pelatihan manajemen stres yang terstruktur untuk mendukung kesejahteraan mental perawat serta mengoptimalkan kinerja profesional mereka.

Kata kunci: Burnout Syndrome, ICU Nurses, Stress Management, Work Motivation

PENDAHULUAN

Burnout pada perawat merupakan masalah global yang berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Burnout didefinisikan

sebagai sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), serta penurunan pencapaian diri (reduced personal

Tri Lestari, dkk., Hubungan Manajemen Stres dengan



accomplishment) akibat stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Kondisi ini sering terjadi pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, yang memiliki beban kerja tinggi dan tuntutan emosional yang besar.

Perawat di ruang Intensive Care Unit (ICU) memiliki risiko lebih tinggi mengalami stres kerja dibandingkan unit lainnya. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas kondisi pasien, kebutuhan observasi intensif, serta tuntutan ketepatan dan kecepatan dalam pengambilan keputusan klinis. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja berlebih, dan tekanan emosional dalam merawat pasien kritis semakin meningkatkan risiko terjadinya burnout (Aiken et al., 2002; Poncet et al., 2007). Studi menunjukkan bahwa sekitar 43% perawat mengalami burnout berat di Amerika Serikat (Aiken et al., 2002), sementara di ICU Prancis, satu dari tiga perawat menunjukkan gejala burnout tinggi (Poncet et al., 2007). Di Indonesia, prevalensi stres kerja pada perawat dilaporkan mencapai lebih dari 50% (PPNI, 2006 dalam Suerni, 2012).

Stres kerja yang tidak terkelola secara efektif dapat berkembang menjadi burnout syndrome. Burnout tidak hanya berdampak pada individu perawat, tetapi juga berdampak pada organisasi, seperti menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya angka kesalahan medis, rendahnya kepuasan pasien, serta meningkatnya angka absensi dan turnover tenaga keperawatan (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Selain itu, burnout juga berhubungan erat dengan penurunan motivasi kerja, yang merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas perawat (Robbins & Judge, 2017).

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang tinggi pada perawat akan meningkatkan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Uno, 2010). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja,

meningkatnya konflik kerja, serta risiko kesalahan dalam pelayanan kesehatan.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi stres kerja adalah melalui manajemen stres. Manajemen stres merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengendalikan, dan mengurangi dampak stres melalui strategi coping yang adaptif (Lazarus & Folkman, 1984). Manajemen stres yang efektif dapat membantu perawat dalam mengontrol tekanan kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mencegah terjadinya burnout (Richardson & Rothstein, 2008).

Penelitian sebelumnya umumnya hanya berfokus pada hubungan antara stres kerja dengan burnout atau burnout dengan motivasi kerja secara terpisah. Namun, masih terbatas penelitian yang mengkaji peran manajemen stres sebagai faktor protektif yang dapat menurunkan burnout sekaligus meningkatkan motivasi kerja, khususnya pada perawat ICU. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menganalisis hubungan antara manajemen stres, burnout syndrome, dan motivasi kerja secara simultan pada perawat di ruang ICU.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan intervensi berbasis manajemen stres untuk meningkatkan kesejahteraan perawat serta kualitas pelayanan keperawatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan rancangan cross-sectional, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen stres, burnout syndrome, dan motivasi kerja pada perawat ICU. Desain cross-sectional dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel dilakukan pada satu waktu secara simultan untuk melihat hubungan antar variabel (Polit & Beck, 2012).

Penelitian dilaksanakan di ruang ICU RS Hermina Daan Mogot. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ICU, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden

yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu berusia 25–40 tahun dan memiliki masa kerja 1–10 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner manajemen stres, Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur burnout syndrome, serta kuesioner motivasi kerja. MBI merupakan instrumen yang telah tervalidasi secara luas dalam mengukur tiga dimensi burnout, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Maslach & Jackson, 1981).

Pengumpulan data dilakukan melalui pengisian kuesioner secara langsung oleh responden setelah mendapatkan penjelasan dan persetujuan (informed consent). Data yang terkumpul kemudian diolah melalui tahapan editing, coding, dan tabulasi sebelum dianalisis.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis bivariat menggunakan uji Chi-square dan Fisher's Exact Test untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini telah memenuhi prinsip etik penelitian, termasuk aspek informed consent, kerahasiaan data responden, serta persetujuan etik dari institusi terkait

HASIL

Penelitian ini melibatkan 50 perawat ICU sebagai responden dengan karakteristik usia 25–40 tahun dan masa kerja 1–10 tahun. Analisis dilakukan secara univariat dan bivariat untuk menggambarkan distribusi variabel serta hubungan antar variabel penelitian

1. Hubungan manajemen stress dengan burnout syndrome Perawat ICU

Dari hasil Analisa data bivariat dengan menggunakan uji Chi-square didapatkan hasil sebagai berikut, sesuai table 1 :

Tabel 1: Hubungan manajemen stress dengan burnout syndrome Perawat ICU

Jenis Variabel	burnout syndrome						Nilai OR (95% CI)	P Value	
	Tinggi		Rendah		Total				
	n	%	n	%	n	%			
Manajemen stres	Tinggi	17	43,6	22	56,4	29	100	0,9	0,012
	Rendah	5	35	12	60	21	100	0,242-3,559	
Jumlah		18	36	33	52	50	100		

Tabel 1, menunjukkan ada hubungan antara manajemen stres dengan kejadian burnout syndrome pada perawat ICU. Pada kelompok perawat dengan manajemen stres tinggi, sebanyak 17 responden (43,6%) mengalami burnout tinggi dan 22 responden (56,4%) mengalami burnout rendah. Sementara itu, pada kelompok perawat dengan manajemen stres rendah, sebanyak 5 responden (35%) mengalami burnout tinggi dan 12 responden (60%) mengalami burnout rendah. Secara keseluruhan, dari 50 responden, sebanyak 18 responden (36%) mengalami burnout tinggi dan 33 responden (52%) mengalami burnout rendah.

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai p value sebesar 0,012 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan burnout syndrome pada perawat ICU. Nilai odds ratio (OR) sebesar 0,9 dengan rentang confidence interval (95% CI: 0,242–3,559) menunjukkan bahwa perawat dengan manajemen stres yang baik memiliki kecenderungan lebih rendah untuk mengalami burnout dibandingkan dengan perawat yang memiliki manajemen stres kurang baik.

2. Hubungan manajemen stress dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang ICU

Tabel 2 menunjukkan hubungan antara manajemen stres dengan motivasi kerja perawat di ruang ICU. Pada kelompok perawat dengan manajemen stres tinggi, sebanyak 17 responden (43,6%) memiliki motivasi kerja tinggi dan 22 responden (56,4%) memiliki motivasi kerja rendah, dari total 39 responden. Sementara itu, pada kelompok perawat dengan manajemen stres rendah, sebanyak 5 responden (45,5%) memiliki motivasi kerja tinggi dan 6 responden (54,5%)

memiliki motivasi kerja rendah, dari total 11 responden.

Secara keseluruhan, dari 50 responden, terdapat 18 responden (36%) dengan motivasi kerja tinggi dan 28 responden (56%) dengan motivasi kerja rendah.

Tabel 2 : Hubungan manajemen stress dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang ICU

Motivasi kerja								
Variabel	Tinggi		Rendah		Total		Nilai OR (95% CI)	P value
	n	%	n	%	n	%		
Manajemen stres								0.049
Tinggi	17	0	22	72,4	39	100	2,9	
Rendah	5	5	6	60	11	100	0,561-9,966	
Jumlah	18	5	28	66	50	100		

Hasil analisis statistik menunjukkan nilai p value sebesar 0,049 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan motivasi kerja perawat ICU. Nilai odds ratio (OR) sebesar 2,9 dengan confidence interval (95% CI: 0,561–9,966) menunjukkan bahwa perawat dengan manajemen stres yang baik memiliki peluang 2,9 kali lebih tinggi untuk memiliki motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan perawat dengan manajemen stres yang kurang baik.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan burnout syndrome serta motivasi kerja pada perawat ICU. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan perawat dalam mengelola stres merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan kinerja profesional mereka.

1. Hubungan Manajemen Stres dengan Burnout Syndrome

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara manajemen stres dengan burnout syndrome ($p = 0,012$; OR = 0,9). Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan manajemen stres yang baik cenderung memiliki risiko lebih rendah mengalami burnout. Secara teoritis, burnout merupakan

akibat dari stres kerja kronis yang tidak terkelola dengan baik, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan kuat dengan burnout pada perawat (Aiken et al., 2002; Poncet et al., 2007). Ketika perawat tidak memiliki kemampuan coping yang adaptif, tekanan kerja di ICU yang tinggi dapat memicu kelelahan emosional dan penurunan kualitas pelayanan. Sebaliknya, manajemen stres yang efektif memungkinkan individu untuk mengontrol respon terhadap stresor melalui strategi coping yang konstruktif (Lazarus & Folkman, 1984).

Namun demikian, nilai OR yang mendekati 1 serta rentang confidence interval yang cukup lebar menunjukkan bahwa kekuatan hubungan dalam penelitian ini relatif lemah. Hal ini dapat dipengaruhi oleh ukuran sampel yang terbatas ($n=50$) serta kemungkinan adanya variabel perancu lain seperti beban kerja, dukungan sosial, dan lingkungan kerja yang tidak dianalisis secara mendalam.

2. Hubungan Manajemen Stres dengan Motivasi Kerja

Penelitian ini juga menemukan adanya hubungan signifikan antara manajemen stres dengan motivasi kerja ($p = 0,049$; OR = 2,9). Artinya, perawat yang memiliki kemampuan manajemen stres yang baik memiliki peluang lebih besar untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2017). Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan motivasi karena individu mengalami kelelahan fisik dan emosional. Sebaliknya, manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kontrol diri, keseimbangan emosional, serta semangat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi berhubungan dengan penurunan motivasi

kerja dan kinerja tenaga kesehatan (Schaufeli et al., 2009). Selain itu, Uno (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, termasuk kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Dengan demikian, intervensi berbasis manajemen stres tidak hanya berdampak pada penurunan burnout, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja.

3. Implikasi Praktis dalam Keperawatan

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting dalam praktik keperawatan, khususnya di ruang ICU yang memiliki tingkat stres tinggi. Rumah sakit perlu mengembangkan program intervensi seperti pelatihan manajemen stres, mindfulness-based stress reduction, serta penguatan dukungan sosial di tempat kerja. Intervensi ini terbukti efektif dalam menurunkan tingkat stres dan burnout serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan (Richardson & Rothstein, 2008).

Selain itu, manajemen rumah sakit juga perlu memperhatikan faktor organisasi seperti beban kerja, rasio perawat-pasien, serta sistem penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja perawat. Lingkungan kerja yang suportif dapat menjadi faktor protektif dalam mencegah burnout dan meningkatkan kualitas pelayanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan manajemen stres dengan burnout syndrome dan motivasi kerja perawat di ruang ICU RS Hermina Daan Mogot, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebagian besar perawat ICU memiliki tingkat manajemen stres yang bervariasi, yang menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola stres masih menjadi aspek penting yang perlu ditingkatkan dalam praktik keperawatan.
2. Tingkat burnout syndrome pada perawat ICU masih ditemukan, yang mengindikasikan adanya tekanan kerja tinggi di lingkungan ICU yang

berpotensi mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis perawat.

3. Motivasi kerja perawat ICU menunjukkan variasi, dimana terdapat perawat dengan motivasi tinggi maupun cukup, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal termasuk kondisi kerja dan kemampuan mengelola stres.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan *burnout syndrome* ($p = 0,012$), yang menunjukkan bahwa semakin baik manajemen stres perawat, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan motivasi kerja perawat ($p = 0,049$), yang menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam mengelola stres, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki.
6. Secara keseluruhan, manajemen stres memiliki peran penting sebagai faktor protektif dalam menurunkan burnout syndrome serta meningkatkan motivasi kerja perawat ICU.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kemampuan manajemen stres pada perawat ICU merupakan strategi penting dalam menjaga kesejahteraan tenaga keperawatan serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini tidak akan selesai jika tidak dibantu oleh berbagai pihak, untuk itu ucapan terimakasih kami sampaikan kepada :

1. Ibu Dr. Lisnadiyanti, SKM., M.Kep selaku Rektor Institut Kesehatan Hermina yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam proses pendidikan.
2. Bapak dr. Dede Setyadi, MARS., CHAE., MQM selaku Direktur RS Hermina Daan Mogot yang telah



- memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
3. Ibu Dr. Shinta Silaswati, S.Kp., M.Sc selaku Wakil Rektor I Institut Kesehatan Hermina.
 4. Ibu Sofie Handajany, S.Kp., M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Keperawatan Institut Kesehatan Hermina.
 5. Seluruh perawat di ruang ICU RS Hermina Daan Mogot dan RS Hermina Tangerang yang telah bersedia menjadi responden dan membantu dalam proses pengumpulan data penelitian.
 6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 288(16), 1987–1993.
<https://doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Poncet, M. C., Toullic, P., Papazian, L., Kentish-Barnes, N., Timsit, J. F., Pochard, F., ... & Azoulay, E. (2007). Burnout syndrome in critical care nursing staff. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 175(7), 698–704.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice* (9th ed.). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 69–93.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Suerni, T. (2012). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Indonesia
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

