

Hubungan Antara Tingkat *Burnout Syndrome* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Putri Galuh Solikhiyah^{1(CA)}, Muh Abdurrouf², Dyah Wiji Puspitasari³

^{1(CA)}Nursing Management Department, Faculty of Nursing Science,
Sultan Agung Islamic University, Country; putri27galuh@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

One aspect of optimal hospital quality can be achieved by paying attention to nurse performance, nurses are expected to provide maximum service, in the midst of a stressful environment because it is related to the lives of patients. With this demand if done in the long term, it can cause stress for nurses. Prolonged stress can result in burnout syndrome. The purpose of this study was to determine the relationship between the level of burnout syndrome and the performance of nurses at RSI Sultan Agung Semarang. This research method uses a quantitative method with a cross-sectional analytical design. The number of respondents was 100 people, with a total sampling technique. The data collected were then analyzed using the Spearman rank test, previously a normality test was carried out with Kolmogorov-Smirnov. Based on the results of the analysis, the majority of respondents were female as many as 78 (78.0%), the majority of respondents with an age range of 31-40 as many as 63 (63.0%), the most education from D3 Nursing graduates as many as 61 (61.0%), the average length of service > 10 years each as many as 39 (39.0%). The most nurses experienced low burnout syndrome, namely 84 (84.0%), the most nurses with good performance, namely 80 (80.0%). The conclusion of this study is that there is a relationship between burnout syndrome and nurse performance with sig. (2-tailed) 0.001 p-value <0.005 with a correlation coefficient of -0.736 which can be concluded that the level of strength of the relationship is strong and not unidirectional.

Keywords: Burnout Syndrome; Nurse Performance

ABSTRAK

Salah satu aspek dari mutu rumah sakit yang optimal dapat dicapai dengan memperhatikan kinerja perawat, perawat diharapkan dapat memberikan pelayanan dengan maksimal, di tengah lingkungan yang penuh tekanan karena berhubungan dengan nyawa pasien. Dengan tuntutan ini jika dilakukan dalam jangka waktu panjang, dapat menyebabkan stres bagi perawat. Stres yang berkepanjangan dapat berakibat pada *burnout syndrome*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara tingkat *burnout syndrome* dengan kinerja perawat di RSI Sultan Agung Semarang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain analitik *cross-sectional*. Jumlah responden 100 orang, dengan teknik total sampling. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji *rank spearman*, sebelumnya dilakukan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil analisis, responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 78 (78,0%), mayoritas responden dengan rentang usia 31-40 sebanyak 63 (63,0%), pendidikan terbanyak dari lulusan D3 Keperawatan sebanyak 61 (61,0%), rata-rata masa kerja >10 tahun masing-masing sebanyak 39 (39,0%). Perawat terbanyak mengalami *burnout syndrome* rendah yaitu sebanyak 84 (84,0%), perawat terbanyak dengan kinerja baik yaitu sebanyak 80 (80,0%). Kesimpulan penelitian ini terdapat hubungan antara *burnout syndrome* dengan kinerja perawat dengan sig. (2-tailed) 0,001 p-value <0,005 dengan *correlation coefficient* -0,736 yang dapat disimpulkan tingkat kekuatan hubungan kuat dan tidak searah.

Kata Kunci: *Burnout Syndrome*; Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Burnout syndrome menjadi masalah global yang terkait stres di tempat kerja karena berdampak negatif terhadap kesehatan fisik serta mengurangi efektivitas pada suatu instansi (Lestari et al., 2022). Sebagai tenaga kesehatan yang bekerja lebih banyak menggunakan waktu dalam sehari, perawat harus sering memberikan pelayanan tingkat terbaik dalam perannya, tetapi tidak semua perawat dapat menjalankan kewajiban dan fungsinya secara baik, bahkan banyak perawat yang mengalami kelelahan mental dan emosional karena tugas mereka yang harus bekerja sepanjang waktu. perawat harus bersiap untuk memberikan layanan yang sesuai untuk pasien (Wati et al., 2020).

Hal yang dapat mempengaruhi dampak kinerja ialah kelelahan dalam bekerja. Kesehatan dan keselamatan kinerja muncul dikarenakan kelelahan kerja. Kelelahan dapat mempengaruhi kinerja dan meningkatkan angka kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang dapat berujung pada kecelakaan kerja. Stress kerja juga berdampak pada kinerja seorang perawat, seorang perawat harus mampu mengontrol stress, agar tidak terjadi *burnout* sehingga terjadi kinerja yang buruk. Dampak dari kinerja yang kurang optimal menjadikan sebagai berikut; *Loss productivity, loss communication, Loss benefit* (Basalamah et al., 2021).

Kinerja di sebuah rumah sakit yang optimal dapat dicapai dengan memperhatikan satu aspek dengan bakat tenaga kesehatan, salah satunya perawat. Perawat yang dapat bekerja secara kolaboratif membawa tingkat kepuasan tertentu terhadap perawatan pasien (Budi et al., 2020). Solusi dari permasalahan diatas yaitu, perawat dapat diberikan dukungan sosial seperti manajemen stress dan keterampilan pada komunikasi selain itu dalam memodifikasi lingkungan kerja perawat juga dapat mengurangi *burnout syndrome* dengan cara modifikasi jadwal shift kerja, memberikan fasilitas yang memadai bagi perawat (Vargas-Benítez et al., 2023).

Untuk mencapai kinerja, perawat mempunyai satu misi utama. Hal ini untuk membantu pasien dengan memulihkan status kesehatan pasien dan membantu pasien menyelamatkan pada saat kondisi kritis (Rosdiana et al., 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan cara ditinjau dari kualitas dan kuantitas karyawan dengan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Kinerja perawat merupakan kegiatan perawat untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya atas wewenang, tugas, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan fungsi pokok profesi serta mencapai maksud dan tujuan dari suatu unit organisasi (Mangkunegara dalam Isnainy et al., 2019)

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat *burnout syndrome* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Manfaat dari penelitian ini dapat digunakan kerangka *feedback* ketika dijadikan sebagai gagasan dalam perancangan kebijakan untuk rumah sakit dalam mencari solusi yang efisien dan tepat untuk diterapkan guna meningkatkan dalam berbagai macam pelayanan khususnya dalam pelayanan keperawatan dan dapat memahami *burnout syndrome* pada perawat sehingga tidak mengganggu kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan survei analitik, desain *analitik cross sectional*. Rentang waktu dalam penelitian ini di mulai dari tanggal 25 November 2024 sampai dengan 2 Desember 2024. Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling dengan jumlah populasi 100 perawat ruang rawat inap di ruang Baitul Izzah 1, Baitul Izzah 2, Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitunnisa 1 dan Baitunnisa 2. Penelitian ini sudah di sesuaikan dengan kriteria inklusi dan eksklusi pada penelitian. Proses olah data pada penelitian ini menggunakan *spss* versi 27. *Instrument* yang digunakan menggunakan lembar kuesioner *burnout syndrome* dengan jumlah 22 pertanyaan dan lembar kuesioner kinerja dengan total 30 pertanyaan. Sebelum melakukan penelitian, peneliti sudah melakukan permohonan izin untuk *survey* pendahuluan, setelah mendapatkan izin peneliti melaksanakan studi awal terhadap perawat di unit rawat inap untuk mengidentifikasi fenomena yang menjadi dasar dari penelitian ini. Selanjutnya mengajukan permohonan *ethical clereance* yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan menyerahkan surat perizinan untuk melaksanakan penelitian. Setelah memperoleh izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, peneliti perlu menyiapkan instrumen kuesioner guna keperluan pengumpulan data.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Lama Bekerja

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Umur	21-30	25	25,0
	31-40	63	63,0
	41-50	12	12,0
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	22,0
	Perempuan	78	78,0
Pendidikan	D3 Keperawatan	61	61,0
	S1 Keperawatan	2	2,0
	Profesi Ners	37	37,0
Lama Bekerja	1-5 Tahun	24	24,0
	6-10 Tahun	37	37,0
	Lebih dari 10 Tahun	39	39,0
Total		100	100%

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur bahwa mayoritas responden dengan rentang umur 31-40 tahun dengan jumlah frekuensi sebanyak 63 (63,0%) dari total keseluruhan responden dan responden paling sedikit dengan rentang umur 41-50 sebanyak 12 (12,0%). Tabel jenis kelamin menunjukkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan dengan jumlah frekuensi

sebanyak 78 (78,0%) dari total keseluruhan responden dan sebagian lain responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 (22,0%). Tabel pendidikan didapatkan bahwa mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir yaitu D3 Keperawatan dengan jumlah frekuensi yang tercatat sebanyak 61 (61,0%), responden dengan pendidikan S1 Keperawatan dengan jumlah 2 (2,0%). Tabel lama bekerja menunjukkan bahwa responden mempunyai masa kerja terbanyak yaitu dengan rentang lama kerja >10 tahun didapatkan jumlah frekuensi sebanyak 39 (39,0%) dan responden paling sedikit dengan rentang masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah 24 (24%).

Tabel 2. Distribusi Kategori *Burnout Syndrome*

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<i>Burnout Syndrome</i>	Tinggi	0	0,00
	Sedang	16	16,0
	Rendah	84	84,0
Total		100	100%

Tabel 2 didapatkan bahwa mayoritas responden mengalami *burnout syndrome* dengan kategori rendah dengan jumlah frekuensi sebanyak 84 (84,0%) dan responden yang mengalami *burnout syndrome* dengan kategori sedang sebanyak 16 (16%).

Tabel 3. Distribusi Kategori Kinerja Perawat

Variabel	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kinerja Perawat	Baik	80	80,0
	Cukup	20	20,0
	Kurang	0	0,00
Total		100	100%

Tabel 3 menunjukkan responden paling banyak mempunyai kinerja dengan kategori baik didapatkan jumlah frekuensi sebanyak 80 (80,0%) dan responden yang mempunyai kinerja cukup sebanyak 20 (20,0%).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Hubungan Antara Tingkat *Burnout Syndrome* Dengan Kinerja Perawat

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Statistic</i>	Df	Sig
<i>Burnout Syndrome</i>	0.508	100	.001
Kinerja Perawat	0.491	100	.001

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan 100 responden dengan uji statistik menggunakan *kolmogorov-smirnov* dan dari hasil uji normalitas kedua data penelitian tersebut tidak berdistribusi normal dapat dilihat dari p-value yaitu 0.001.

Tabel 5. Hasil Uji *Spearman Rank* Hubungan Antara Tingkat *Burnout Syndrome* Dengan Kinerja Perawat

Variabel	n	Sig. (2-tailed)	Correlation Coefficient
<i>Burnout Syndrome</i> Kinerja Perawat	100	0,001	-0,736

Dalam penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout syndrome* dan kinerja perawat dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang menunjukkan p-value <0.05. Hasil korelasi sebesar -0.736 mengindikasikan kekuatan hubungan yang kuat namun *negative* atau berlawanan arah.

Tabel 6. Hasil analisis tabulasi silang *burnout syndrome* dan kinerja perawat

		Kinerja Perawat					
		Cukup		Baik		Total	
		f	%	f	%	f	%
<i>Burnout Syndrome</i>	Rendah	6	6,0%	78	78,0%	84	84,0%
	Sedang	14	14,0%	2	2,0%	16	16,0%
Total		20	20,0%	80	80,0%	100	100,0%

Dari tabel 4.9 mengenai *crossstabulation* antara *burnout syndrome* dan kinerja perawat, dapat disimpulkan bahwa 78 perawat (78,0%) yang mengalami *burnout syndrome* rendah memiliki kinerja baik. Sementara itu, 14 perawat (14,0%) dengan *burnout syndrome* sedang menunjukkan kinerja cukup. Terdapat juga 6 perawat (6,0%) dengan *burnout syndrome* rendah yang memiliki kinerja cukup. Tidak ada perawat yang mengalami *burnout syndrome* tinggi atau menunjukkan kinerja kurang.

PEMBAHASAN

Tabel 1 hasil distribusi umur dari penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan dari 100 responden rentang usia mayoritas yaitu umur 31-40 tahun dan responden paling sedikit yaitu dengan rentang usia 41-50 tahun. Mengemukakan bahwa usia dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku suatu perawat terhadap pasien. Perawat yang matang dan sudah berusia dapat melaksanakan intervensi keperawatan dengan terampil terhadap pasien dan memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi (Awalia et al., 2021).

Tabel 1 dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di dapatkan hasil bahwa mayoritas responden yaitu perempuan dan responden sebagian lainnya laki-laki. Pria memiliki rasa depersonalisasi yang tinggi. Ada alasan mengapa wanita lebih kecil kemungkinannya mengalami *burnout* dibandingkan dengan pria. penyebabnya adalah wanita meluapkan lebih banyak stres dan kelelahan yang dialami. Cara perawat wanita dalam mengatasi stres menjadi lebih ekspresif. Laki-laki merasa jauh lebih sulit dalam bersosialisasi dan berbicara secara terbuka tentang stres yang mereka alami dibandingkan perempuan (Rudyarti, 2020).

Tabel 1 mayoritas dari hasil penelitian di dapatkan pendidikan terbanyak dari total responden yaitu dengan pendidikan D3 Keperawatan dan responden dengan pendidikan paling sedikit yaitu lulusan S1 Keperawatan. Selain pendidikan formal setiap perawat juga menerima pelatihan untuk meningkatkan keterampilan keperawatan. Sementara itu menurut Grossman (1999) dalam penelitian Liana (2020) pendidikan adalah salah satu dari KDM yang digunakan dalam pengembangan pribadi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memudahkan perolehan dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan menjadikan kesejahteraan keluarga dari pasien.

Tabel 1 menunjukkan mayoritas perawat sudah bekerja selama >10 tahun dan responden dengan masa kerja paling sedikit yaitu rentang kerja selama 1-5 tahun. Semakin lama seseorang bekerja, motivasi kerja cenderung akan menurun akibat kurangnya tantangan di dalam pekerjaannya, yang bisa disebabkan oleh kejenuhan terhadap suatu rutinitas dan kebiasaan dalam pekerjaan. Lama kerja berkaitan dengan periode mulai bekerja hingga waktu yang ditentukan. Perawat dengan masa kerja yang masih baru cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan perawat yang sudah lama bekerja (Prihandini et al., 2020).

Tabel 2 didapatkan responden mayoritas perawat mengalami *burnout syndrome* dengan kategori rendah, dan sebagian lainnya perawat mengalami *burnout syndrome* sedang. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa perawat mayoritas mengalami *burnout syndrome* dengan kategori rendah. Berdasarkan penelitian Fernandes, Nitsche & De Godoy (2017) dalam (Juniarsi et al., 2023) *burnout syndrome* sering terlihat dalam keperawatan profesional akibat dari tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berat, *shift* yang ganda, bahaya dari pekerjaan, kekurangan dalam sumber daya material, kurangnya suatu personel yang mencukupi persyaratan, dan suatu hubungan interpersonal yang mempunyai konflik. paparan terhadap faktor-faktor stresor ini dapat menyebabkan kelelahan fisik seseorang dan emosional, mengganggu dalam hal kualitas hidup, selain itu dapat merusak interaksi mereka serta lingkungan pekerjaan yang dapat memicu *burnout syndrome*.

Tabel 3 menunjukkan responden di dapatkan hasil bahwa mayoritas perawat mempunyai kinerja yang baik dan sebagian lainnya perawat memiliki kinerja dengan cukup. Perawat pada responden penelitian ini sebagian besar mempunyai kinerja baik. Kinerja dari seorang perawat merupakan suatu hal dalam penentuan mutu dalam pelayanan kesehatan, maka membutuhkan seorang perawat yang mempunyai kualitas kinerja yang baik. Kinerja dari perawat adalah indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan (Sesrianty et al., 2023).

Hasil uji normalitas didapatkan hasil p-value yaitu 0.001 menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan hasil tidak berdistribusi normal sehingga di lakukan menggunakan uji *rank spearman* untuk mengetahui korelasi, di dapatkan hasil dengan ($p=0.001$) yang artinya bahwa terdapat Hubungan Antara Tingkat *Burnout Syndrome* Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hasil dari nilai *correlation coefficient* antar variabel mempunyai hubungan *negative* (-0,736), yaitu kedua variabel tersebut berlawanan arah, sehingga dapat disimpulkan dengan rendahnya *burnout syndrome* yang sedang perawat alami akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan kekuatan hubungan yaitu kuat.

Hasil ini selaras dengan penelitian (Zuniawati et al., 2022) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Faktor *Burnout Syndrome* Pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung, dalam penelitian tersebut didapatkan hasil $p\text{ value } (0,041) \leq \alpha 0,05$. Dalam penelitian tersebut pada usia dewasa awal perawat kemungkinan besar terkena *burnout syndrome* lebih besar karena lebih mengurus tenaga dan pikiran dalam mengatasi permasalahan selama bekerja di Rumah Sakit. Penelitian ini selaras dengan penelitian (Wardani et al., 2023) yang mengangkat judul penelitian Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum memiliki hasil $(p = 0,043)$ $p < 0,05$ dengan hasil penelitian kinerja 45 (90%) dari total responden mempunyai hasil kinerja baik. Kinerja perawat melibatkan pemberian layanan berkualitas di rumah sakit yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *burnout syndrome* pada perawat dengan kinerja di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang, dapat disimpulkan bahwa perawat rawat inap di RSI Sultan Agung Semarang memiliki tingkat *burnout syndrome* yang rendah dan kinerja yang baik. Dengan demikian, penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *burnout syndrome* perawat dengan kinerja di ruang rawat inap RSI Sultan Agung Semarang dengan arah hubungan negative dimana perawat yang mengalami *burnout syndrome* rendah akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan arah hubungan kuat. Dengan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan tentang *burnout syndrome* dengan kinerja perawat dengan mempertimbangkan aspek lain yang dapat mempengaruhi dari *burnout syndrome* dan kinerja dari perawat, sehingga dapat menjadi wawasan baru terkait penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Awalia, M. J., Medyati, N., & Giay, Z. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(2).
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja , Stress Kerja , Motivasi Kerja dan Beban Kerja. *Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Budi, B. S., Margawati, A., & Agushybana, F. (2020). Pengaruh Kehadiran Dan Kualitas Pelayanan Posyandu Lansia Terhadap Status Kesehatan Lansia. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 7(2), 1.
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235–243.
- Juniarsi, T., Bhakti, W. K., Sutrisno, S., Wahyuni, T., & Ariyanti, S. (2023). Gambaran Kejadian Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 3(3), 57–69
- Lestari, S., Wreksagung, H., & Yatsi, S. (2022). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficiency) Terhadap

- Burnout Pada Perawat DI RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(12), 12–17.
- Liana, Y. (2020). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 6(1), 108.
- 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).
- Prihandini, Y. A., Yunanto, A., Triawanti, T., Noor, M. S., & Rahman, F. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Kelengkapan Berkas Rekam Medis oleh Perawat di RSD Idaman Banjarbaru Tahun 2020. *Jurnal Berkala Kesehatan*, 6(2), 55.
- Rosdiana, Y., Maemunah, N., & Ka'arayeno, A. (2022). Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang. In *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan* (Vol. 6, Nomor 1).
- Rudyarti, E. (2020). Analisis Hubungan Stres Kerja, Umur, Masa Kerja Dan Iklim Kerja Dengan Perasaan Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2020*, 240–249.
- Sesrianty, V., Indriani, P., & Resti DND, D. (2023). Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Irina C RS X Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2536–2543.
- Vargas-Benítez, M. Á., Izquierdo-Espín, F. J., Castro-Martínez, N., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Velando-Soriano, A., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2023). Burnout Syndrome And Work Engagement In Nursing Staff: A Systematic Review And Meta-Analysis. *Frontiers in Medicine*, 10.
- Wardani, I. K., Sumarni, T., & Sekar Siwi, A. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6.
- Zuniawati, D., Pringgotomo, G., Studi, P., Keperawatan, I., Indah, K., & Tulungagung, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Faktor Burnout Syndrome Pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 10(3), 571–578.