

HUBUNGAN ANTARA KEJENUHAN KERJA (*BURNOUT*) DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PERAWAT PELAKSANA

Velani Prastika Diyanto^{1*}, Supratman Supratman²

¹⁻²Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email Korespondensi: sup241@ums.ac.id

Disubmit: 16 Januari 2024

Diterima: 25 Januari 2024

Diterbitkan: 01 Maret 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i3.13900>

ABSTRACT

Nurses are an important component in realizing quality health services, apart from that, nurses have medical services that have been recognized by the government. Nurses are in all units in the hospital, one of which is in the inpatient unit. The aim of this research is to determine the relationship between burnout and work motivation in executive nurses. Utilizing probability sampling techniques, the approach is quantitative. A total of 110 people participated in the study. The Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) questionnaire, which consists of 22 questions in the form of a Likert model scale with response options ranging from 1 to 4, is the tool utilized in this study. 1 denotes never, 2 seldom, 3 frequently, and 4 constantly. The study's findings indicate a strong correlation between implementation nurses work motivation and burnout. It can be concluded that the majority of nurse respondents at RSUD Dr. Moewardi is in the 30-40 year age range, which is considered a productive period with a high level of productivity.

Keywords: *Burnout, Executive Nurses, Work Motivation*

ABSTRAK

Selain berperan penting dalam penyediaan layanan kesehatan berkualitas tinggi, perawat juga memiliki spesialisasi medis yang diakui secara resmi. Setiap unit rumah sakit, termasuk bangsal rawat inap, memiliki staf perawat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Hubungan Antara Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Pelaksana. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik probability sampling. Responden yang diteliti berjumlah 110 responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) yang terdiri dari 22 pertanyaan dengan skala model Likert dengan pilihan jawaban berkisar antara 1 sampai 4. 1 menunjukkan tidak pernah, 2 jarang, 3 sering, dan 4 terus-menerus. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kelelahan dan motivasi penerapan perawat dalam pekerjaannya berkorelasi secara signifikan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden perawat di RSUD Dr. Moewardi berada pada rentang usia 30-40 tahun, yang dianggap masa produktif dengan tingkat produktivitas yang tinggi.

Kata kunci: Kejenuhan Kerja, Motivasi Kerja, Perawat Pelaksana

PENDAHULUAN

Peran perawat dalam sektor kesehatan mencakup banyak dimensi dalam tatanan medis pasien. Keberadaan perawat menjadi elemen integral dalam mewujudkan standar kualitas layanan kesehatan yang diakui sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun 2019. Pelayanan medis yang lengkap terjamin dengan kehadiran perawat di beberapa unit rumah sakit, termasuk unit rawat inap.

Tidak dapat dipungkiri bahwa profesi perawat memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Dalam konteks ini, penelitian oleh Wikaningtyas et al., (2023) menggambarkan bagaimana perawat tidak hanya menjadi eksekutor pelayanan kesehatan tetapi juga kontributor utama dalam mencapai target pembangunan kesehatan nasional. Meskipun perawat bekerja dalam regimen waktu yang intensif, yaitu 24 jam, dan diharapkan memberikan perawatan optimal kepada pasien, tantangan besar muncul ketika tidak semua perawat mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Menghadapi kompleksitas tugas, perawat juga dihadapkan pada berbagai tekanan, baik fisik maupun psikologis. Top of Form Perawat yang mengalami kelelahan kerja akan mengalami stres dan ketidakbahagiaan yang luar biasa. Oleh karena itu, perawat akan kesulitan mengubah jadwal kerja mereka saat ini. Kepuasan pasien pasti akan terpengaruh oleh hal ini, yang juga akan mempengaruhi kinerja perawat. Hal-hal yang berkaitan dengan tempat kerja akan menjadi membosankan, dan tidak akan ada lagi semangat atau kemauan untuk bekerja.

Masalah kelelahan dan stres berkepanjangan pada perawat, jika tidak segera ditangani oleh rumah

sakit, dapat menyebabkan burnout atau kejenuhan kerja. Tanda-tanda kejenuhan meliputi melihat jam, menunda kegiatan, keluhan fisik, dan penggunaan handphone berlebihan. Lambat laun, kelelahan ini dapat menyebabkan kelelahan mental, kurangnya komitmen, dan penurunan motivasi.

Kualitas pelayanan dipengaruhi secara negatif oleh rendahnya motivasi kerja di kalangan perawat. Tanda-tandanya meliputi kurangnya tanggung jawab, ketidaksesuaian pekerjaan, sikap apatis, kurang percaya diri, dan kekurangan semangat. Jika tidak ditangani, hal ini dapat merugikan citra rumah sakit dan menghambat pelayanan perawat. Motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan beberapa perawat yang bertugas di di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi di Bangsal Anggrek 3, pada bulan Agustus 2023, diketahui bahwa perawat merasa burnout yaitu : (1) Jumlah pasien yang banyak, tetapi minim jumlah perawat, (2) Terdapat 80% karakteristik pasiennya itu harus diberikan pelayanan tanpa batas, karena terdapat banyak kasus seperti penyakit dalam, neuro, serta berbagai kasus seperti THT, mata, bedah, pediatric, (3) Bekerja dengan sistem shift, (4) Terdapat rotasi perawat secara tiba-tiba, dan perawat harus menyesuaikan lagi dengan teman dan lingkungan kerja yang baru. Pertanyaan pada penelitian ini adalah apakah motivasi kerja perawat pelaksana mempunyai hubungan dengan job burnout?. Menemukan hubungan antara motivasi kerja dengan burnout dan pengangkatan perawat menjadi tujuan penelitian ini,

sehingga penulis tertarik untuk mengangkat topik ini berdasarkan pernyataan di atas dalam suatu penelitian dengan judul Hubungan Antara Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Pelaksana.

Penelitian melibatkan 151 pekerja layanan keperawatan di rumah sakit umum besar di Tubarão, Brasil, menunjukkan skor rata-rata untuk kelelahan emosional (17), depersonalisasi (7,79), dan kepuasan pribadi (36,6) (Mariana et al., 2020). Di RSUD Wangaya Denpasar, 84,2% perawat di Ruang Rawat Inap mengalami kejenuhan kerja (Hidayat et al., 2021). Di Ciputra Hospital, 80% perawat memiliki motivasi kerja rendah, disebabkan oleh berbagai faktor seperti rotasi perawat yang tiba-tiba, keterlambatan datang, dan tugas rutin.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi burn-out diambil dari kamus yang tidak tercantum dalam referensi: "gagal, aus, atau kelelahan karena menuntut energi, kekuatan, atau sumber daya secara berlebihan. Menurut Freudenberg dalam Khasanah & Saputra, (2023), kata "kelelahan" (juga dikenal sebagai "kelelahan kerja") diciptakan pada saat itu, dan sekarang memiliki definisi yang lebih luas dan digunakan untuk menggambarkan gejala psikologis pada individu. sejumlah ulasan yang mencakup segala hal mulai dari bahasa hingga identifikasi gangguan stres jangka panjang yang dihadapi individu di tempat kerja.

Movere berasal dari bahasa Latin yang berarti menggerakkan. Dari sinilah kata motivasi berasal. Definisi lain dari motivasi adalah kekuatan sumber daya yang mengarahkan dan mengatur perilaku manusia. Motivasi seseorang adalah kekuatan internal yang mendorong

dan membimbing tindakannya menuju pencapaian tujuan tertentu. Penggabungan gagasan kebutuhan, dorongan, tujuan, dan penghargaan menghasilkan proses penggerak motivasi seseorang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penciptaan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku terkait pekerjaan adalah motivasi kerja. Individu mungkin dapat memotivasi dirinya sendiri mematuhi tujuan mereka melalui pengaturan suasana hati. Secara khusus, mereka dapat membuat strategi mereka sendiri merasa tidak enak tentang tingkat kemajuan mereka dalam mencapai suatu tujuan. Pencapaian tujuan ada 2 yaitu pencapaian tujuan jangka panjang misalnya, rasa bangga yang diantisipasi, rasa malu yang dialami. Sedangkan emosi yang mendorong pencapaian tujuan jangka pendek misalnya,antisipasi kebahagiaan, kesedihan yang dialami untuk meningkatkan keberhasilan pengendalian diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian deskriptif kuantitatif adalah apa yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan desain korelasional. Lima ruang rawat inap Dr. Moewardi meliputi Anggrek 2, Anggrek 3, Flamboyan 8, Flamboyan 9, dan Flamboyan 10 yang digunakan untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan probabilitas sampling yang dikombinasikan dengan basic random sampling sebagai metode sampelnya. Bangsal rawat inap Dr. Moewardi memiliki 110 perawat eksekutif sebagai responden penelitian ini.

Prosedur penelitian Proses penelitian berlangsung dari tanggal 15 Desember 2023 sampai dengan 5 Januari 2024. Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah

alat ukur Kejenuhan Kerja (*Burnout*) yang di adaptasi dari Erwan, (2014) yaitu 22 pertanyaan membentuk kuesioner Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS). Pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala model Likert, dengan jawaban berkisar antara 1 sampai 4. Peneliti kemudian menggunakan SPSS versi 25 dengan korelasi Bivariate Pearson untuk melakukan uji validitas. Dan hasilnya item pertanyaan yang tidak valid yaitu item pertanyaan nomor 1 dengan hasil sig 0,67, nomor 6 dengan hasil sig 0,129, nomor 9 dengan hasil sig 0,096, nomor 13 dengan hasil sig 0,051. Maka penulis menghapus 4 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid tersebut, dan didapatkan item pertanyaan yang favourable berjumlah 18.

Pada alat ukur Motivasi Kerja yang di adaptasi dari Kotera et al., (2022) yaitu kuesioner Short Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (SWEIMS) dengan jumlah pertanyaan 12, dilakukan uji validitas menggunakan SPSS versi 25 dengan korelasi Bivariate Pearson.

Dan didapatkan hasil sig < 0,05 yang dinyatakan valid semua, penulis akan menggunakan 12 item pertanyaan yang favourable tersebut. Pada penelitian ini dilakukan pengujian reabilitas menggunakan SPSS versi 25 dengan reability analysis model alpha. Skala Kejenuhan Kerja (*Burnout*) didapatkan hasil alpha > 0,70 yaitu alpha 0,870. Sedangkan skala Motivasi Kerja didapatkan hasil alpha > 0,70 yaitu alpha 0,841. Jadi kedua instrumen dinyatakan realibel.

HASIL PENELITIAN

a. Karakteristik Responden

Memahami profil responden secara lebih rinci dapat dilakukan dengan melihat tabel data karakteristik responden yang mencakup rincian penting seperti jenis kelamin, masa kerja, usia, dan pencapaian pendidikan. Pencarian pola atau hubungan antar atribut responden akan lebih mudah dengan penggunaan data ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Pelaksana (n=110)

Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
<30 tahun	26	23,4
31-40 tahun	50	45
>40 tahun	34	30,6
Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	25,2
Perempuan	82	73,9
Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Agama		
Islam	106	95,5
Kristen	4	3,6
Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir		
D-III Keperawatan	72	64,9

Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
<30 tahun	26	23,4
31-40 tahun	50	45
>40 tahun	34	30,6
S-1 keperawatan	38	34,2
Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Lama kerja		
1-3 tahun	22	19,8
4-6 tahun	19	17,1
>6 tahun	69	62,2
Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Status perkawinan		
Single	11	9,9
Menikah	98	88,3
Cerai/meninggal	1	0,9

Distribusi Frekuensi *Burnout* pada Dimensi Kelelahan Emosional di RSUD Dr. Moewardi diketahui bahwa jawaban “jarang” pada item pertanyaan no. 6 mendominasi sebaran jawaban responden mengenai *burnout* pada dimensi *Emotional Exhaustion* (mengalami masalah nyeri atau pegal pada anggota tubuh setelah menyelesaikan pekerjaan) yaitu sebanyak 70 orang (68 %). Distribusi Frekuensi *Burnout* di RSUD dalam Dimensi Depersonalisasi Berdasarkan sebaran jawaban responden, Dr. Moewardi menemukan bahwa sebanyak 101 peserta (85%), jawaban “tidak pernah” pada item pertanyaan nomor 11 (tidak benar-benar peduli klien) mendominasi kelelahan dalam

dimensi Depersonalisasi. Di RSUD, distribusi frekuensi *burnout* pada dimensi prestasi pribadi rendah Berdasarkan sebaran jawaban responden, Dr. Moewardi menemukan bahwa sebanyak 96 orang (75%), memilih “tidak pernah” pada item pertanyaan nomor 15 (merasakan berdampak buruk terhadap kehidupan orang lain), yang mendominasi *burnout* pada dimensi *Low Personal Achievement*. Berdasarkan temuan penelitian, 71 responden (64%), atau mereka yang mengalami *burnout* sedang, dan 85 responden (77%), atau mereka yang memiliki motivasi sedang terhadap profesinya, termasuk di antara perawat yang melaporkan mengalami *burnout* sedang.

b. Hasil Analisa

Tabel 2. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) dan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>)		
Rendah	14	13
Sedang	71	25
Tinggi	25	64
Indikator	Frekuensi	Persentase (%)
Motivasi Kerja		
Rendah	18	17
Sedang	85	77
Tinggi	7	6

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kelelahan dan motivasi penerapan perawat dalam pekerjaannya berkorelasi secara signifikan. Meskipun hubungan tidak berjalan ke arah yang sama atau mengarah ke arah

negatif, kekuatannya cukup. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat maka ada kecenderungan kejenuhan kerja (*burnout*) akan menurun begitu pun sebaliknya.

Tabel 3. Motivasi Kerja Pada Perawat Pelaksana

Indikator	Koefisien	P
Hubungan Kejenuhan Kerja (<i>Burnout</i>) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	-0,505	0,000

Menurut Lee dan Ashfort dalam Zuniawati et al., (2022), Ada dua kategori utama faktor yang mempengaruhi kejenuhan kerja (*burnout*): pengaruh internal dan faktor eksternal. Faktor Internal bisa dilihat dari karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, masa kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan sebagian besar responden sebanyak 50 orang (45 %) berusia 30-40 tahun. Menurut Priantoro dalam Hsu et al., (2010). Terkait dengan komponen usia, pekerja muda seringkali menunjukkan tingkat produksi yang lebih tinggi pada masa produktif¹⁷. Tujuannya agar seorang perawat dapat berbagi

ilmu dan pengalamannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien di ruang rawat inap serta meningkatkan kinerjanya di tempat kerja menjelang usia produktif¹⁸. 82 orang, atau 73,9% dari total, diketahui adalah perempuan, menurut temuan penelitian. Informasi tersebut diperoleh dari tanggapan perawat RSUD Dr. Moewardi perempuan merupakan mayoritas¹⁹. Karena perawat dipercaya untuk memberikan layanan kesehatan dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan pasien, wanita secara alami memiliki sifat mengasuh dan penuh kasih sayang²⁰. Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian Ashari

yang menunjukkan bahwa perempuan merupakan sebagian besar profesi kesehatan di masyarakat²¹. Karena prasangka masyarakat bahwa perempuan lebih baik hati dan penuh kasih sayang ketika melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan profesi keperawatan, perempuan memiliki keterikatan yang kuat dengan bidang keperawatan²².

Temuan penelitian menunjukkan bahwa 69 perawat telah bekerja paling lama, dengan >6 tahun (62,2%) sebagai durasi kerja tertinggi. Karyawan jangka

panjang cenderung tidak melakukan pekerjaan yang melanggar peraturan karena mereka memiliki keahlian lebih dalam mengikuti peraturan saat bekerja²³. Kinerja seseorang di tempat kerja meningkat seiring dengan lamanya waktu yang dihabiskan di areanya²⁴. Menurut Andini dalam Zuniawati et al., (2022), Faktor tambahan yang berkaitan dengan masa kerja seseorang adalah masa kerja²⁵. Adanya beban kerja pada hari kerja; semakin lama durasi kerja maka semakin besar pula stres yang dialami perawat.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, sebagian besar responden merupakan perawat dengan usia 30-40 tahun (45%), yang dianggap masa produktif dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pemahaman bahwa usia produktif dapat meningkatkan performa dan kontribusi dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kelompok jenis kelamin didominasi oleh perempuan (73,9%), yang dapat dikaitkan dengan sifat keibuan dan kasih sayang yang dianggap penting dalam profesi perawat. Faktor ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan profesi kesehatan cenderung didekati oleh perempuan.

Mayoritas perawat yang berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama lebih dari 6 tahun (62,2%), menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi. Pengalaman yang panjang dianggap berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepatuhan terhadap aturan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejenuhan kerja (burnout) pada dimensi kelelahan emosional didominasi oleh jawaban "jarang"

pada item terkait nyeri atau pegal setelah menyelesaikan pekerjaan (68%). Demikian pula, pada dimensi depersonalisasi, mayoritas responden menjawab "tidak pernah" terkait kurang peduli dengan klien (85%). Sedangkan pada dimensi rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri, jawaban "tidak pernah" mendominasi pertanyaan tentang membawa pengaruh negatif pada kehidupan orang lain (75%).

Temuan ini mencerminkan adanya kecenderungan burnout pada perawat, tetapi sebagian besar masih pada tingkat yang dapat dianggap sebagai cukup/negatif. Fenomena ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di RSUD Wangaya Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moewardi, sebagian besar responden (77%) memiliki motivasi sedang, dengan sebagian kecil memiliki motivasi rendah (17%) dan kuat (6%).

Motivasi kerja perawat pelaksana dan burnout ditemukan berkorelasi signifikan dalam penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian

sebelumnya di RSUD Serui-Papua, sehingga menunjukkan bahwa kemungkinan mengalami burnout menurun seiring dengan meningkatnya motivasi kerja dan sebaliknya. Temuan ini memiliki implikasi penting terhadap manajemen sumber daya manusia di RSUD Dr. Moewardi. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat, serta mengidentifikasi strategi untuk mengurangi tingkat kejenuhan kerja

KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden perawat di RSUD Dr. Moewardi berada pada rentang usia 30-40 tahun, yang dianggap masa produktif dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Mayoritas dari mereka adalah perempuan, mencerminkan tren bahwa profesi perawat cenderung didominasi oleh perempuan. Pengalaman kerja yang panjang juga menjadi ciri khas mayoritas responden, menunjukkan tingkat pengalaman yang tinggi di bidang pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian mengindikasikan adanya kecenderungan *burnout* pada perawat, terutama dalam dimensi kelelahan emosional. Meskipun masih pada tingkat cukup/negatif, perlu perhatian khusus terutama terkait aspek nyeri atau pegal setelah menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja perawat mayoritas berada pada tingkat sedang, dan penelitian menemukan hubungan signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dan motivasi kerja perawat pelaksana.

Saran

Hasil penelitian menyarankan langkah-langkah perbaikan di RSUD Dr. Moewardi. Manajemen

disarankan untuk fokus pada kesejahteraan perawat dengan program kesejahteraan dan pelatihan berkala, termasuk manajemen stres. Implementasi kebijakan pendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perawat, serta penelitian lanjutan dengan sampel yang lebih besar, dapat membantu meningkatkan motivasi dan mengurangi *burnout* perawat. Dengan mengikuti saran-saran ini, diharapkan RSUD Dr. Moewardi dapat meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan bagi pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, I., Haskas, Y., & Sabil, F. A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Abstrak Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan Volume 3 Nomor 2 , 2023 Pendahuluan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3, 23-29.
- Brahmani, P. (2013). *Identifikasi Burnout Kerja Pada Staf Pendidikan Mercu Universitas Buana Yogyakarta*. 6(2), 10-17.
- Erwan, F., Iqbal, M., Hasanuddin, I., Zuhri, S., & Maydini, C. M. (2020). *Burnout Syndrome Analysis Among Hospital Nurses Using Maslach Burnout Inventory - Human Service Survey (Mbi-Hss): A Case Study*. *Iop Conference Series: Materials Science And Engineering*, 931(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899x/931/1/012025>
- Indiawati, O. C., Diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian *Burnout Syndrome* Perawat Di

- Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A Shorter Form Of The Work Extrinsic And Intrinsic Motivation Scale: Construction And Factorial Validation. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192113864>
- Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kota Bandung. *Jurnal Keperawatan Bsi*, 11(1), 58-66.
- Lailani, F., Purwo Saputro, E., & Nurdiana, F. (2005). Burnout Dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*, 9(1), 86-96.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2), 167-178.
- Malasari. (2020). Jurnal Penelitian Perawat Profesional Pencegahan Tetanus. *British Medical Journal*, 2(5474), 1333-1336.
- Muhammad, H. (2002). Hubungan Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Rsui Banyubening. *Ums Library*, 2015, 1-12.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Stress Kerja Dengan Kerja (*Burnout*) Pada Peraa Igd Dan Icu Rsud Kota Bekasi. *Soul*, 5, 14.
- Prada-Ospina, R. (2019). Social Psychological Factors And Their Relation To Work-Related Stress As Generating Effect Of *Burnout*. *Interdisciplinaria*, 36(2), 39-53. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.3>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkm.k.v3i1.468>
- Yoon, C. (2014). Penyusunan Skala Psikologi. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*.