



## Burnout Perawat: Dampak Beban Kerja Dan Kurangnya Penghargaan Di Rsu Jenderal Ahmad Yani

Jihaan Zain Syafira<sup>1✉</sup>, Aprina<sup>2</sup>, Sunarsih<sup>3</sup>

Poltekkes Kemenkes Tanjung Karang, Indonesia

<sup>1</sup>Surel/Email [aprinamurhan@poltekkes-tjk.ac.id](mailto:aprinamurhan@poltekkes-tjk.ac.id)

Info Artikel	Abstrak
<p><i>Sejarah Artikel:</i> Diterima: Oktober 2024 Disetujui: Oktober 2024 Di Publikasi: Nov 2024</p> <p><i>Keywords:</i> Burnout, Beban Kerja, Penghargaan</p>	<p>Prevalensi <i>burnout</i> pada perawat 33,5%, Faktor <i>burnout</i> meliputi beban kerja, <i>lack of control</i>, penghargaan, <i>breakdown in community</i>, <i>treated fairly</i>, dan stress kerja. Tujuan penelitian mengetahui hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap burnout perawat di ruang instalasi bedah sentral dan ruang rawat inap bedah di RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024. Jenis penelitian kuantitatif, metode analitik dengan pendekatan <i>cross sectiona</i>. Jumlah sample yaitu 39 responden. Menggunakan kuesioner <i>Maslach Burnout Inventory</i>, kuesioner beban kerja, kuesioner penghargaan. Waktu penelitian Februari 2024. Uji univariat menunjukkan bahwa 21 responden (53,8%) mengalami burnout berat, 17 responden (43,6%) memiliki beban kerja tinggi, 27 responden (69,2%) mendapatkan penghargaan rendah, dan analisis statistik dilakukan menggunakan uji chi-square. Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan antara beban kerja dan burnout pada perawat, dengan nilai p sebesar 0,007 (<math>\alpha &lt; 0,05</math>) dan OR 8,500, serta hubungan antara penghargaan dan burnout perawat dengan nilai p sebesar 0,001 (<math>\alpha &lt; 0,05</math>) dan OR 31,429. Saran kepada rumah sakit untuk memberi perhatian terhadap beban kerja dan juga penghargaan perawat. Beban kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak berlebihan dan tidak memberi tekanan kepada perawat. Penghargaan perlu diberikan secara wajar proporsional kepada perawat atas kinerja mereka. Demikian diharapkan tingkat <i>burnout</i> pada perawat dapat diminimalisir.</p>

DOI: 10.32763/w6npsk24

## Nurse Burnout: The Impact Of Workload And Lack Of Appreciation At Jenderal Ahmad Yani Hospital

Abstrak
<p><i>The prevalence of burnout in nurses is 33.5%, Burnout factors include workload, lack of control, appreciation, breakdown in community, treated fairly, and work stress. The purpose of the study was to determine the relationship between workload and appreciation for nurse burnout in the central surgical installation room and surgical inpatient room at General Ahmad Yani Hospital, Metro City, Lampung Province in 2024. A type of quantitative research, an analytical method with a cross sectiona approach. The number of samples was 39 respondents. Using Maslach Burnout Inventory questionnaires, workload questionnaires, award questionnaires. The research time is February 2024. The univariate test showed that 21 respondents (53.8%) experienced severe burnout, 17 respondents (43.6%) had a high workload, 27 respondents (69.2%) received low rewards, and statistical analysis was carried out using the chi-square test. The results of this study indicate that there is a relationship between workload and burnout in nurses, with a p-value of 0.007 (<math>\alpha &lt; 0.05</math>) and an OR of 8.500, as well as a relationship between appreciation and burnout of nurses with a p-value of 0.001 (<math>\alpha &lt; 0.05</math>) and an OR of 31.429. S aran to hospitals to pay attention to the workload and also to reward nurses. The workload needs to be managed properly</i></p>

*so that it is not excessive and does not put pressure on nurses. Awards need to be given reasonably proportionate to nurses for their performance. Thus, it is hoped that the burnout rate in nurses can be minimized.*

---

✉ Alamat korespondensi:  
Poltekkes Kemenkes Ternate, Ternate - West Maluku Utara , Indonesia  
Email: [uppmpoltekkesternate@gmail.co.id](mailto:uppmpoltekkesternate@gmail.co.id)

ISSN 2597-7520

© 2021 Poltekkes Kemenkes Ternate

## Pendahuluan

Tindakan pembedahan atau operasi di Indonesia pada tahun 2020 yaitu 1,2 juta jiwa. Pada data, tindakan pembedahan menempati posisi ke-11 dari 50 penanganan penyakit yang ada di Indonesia, 32% tindakannya yaitu pembedahan elektif. Jenis penyakit di Indonesia diperkirakan 32% bedah mayor, 25,1% mengalami kondisi gangguan jiwa dan 7% mengalami ansietas. (Kemenkkes Indonesia, 2020). WHO mengatakan *burnout* termasuk dalam revisi ke-11 dari *International Classification of Diseases (ICD-11)* yaitu merupakan fenomena kelelahan kerja, dan tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis. Gejala *burnout* dapat ditandai dengan adanya kelelahan mental, kelelahan emosional dan pencapaian prestasi pribadi, (Sujanah et al., 2021).

Burnout pada tenaga medis penting untuk diteliti karena dapat menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan kesalahan medis, serta memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental tenaga medis. Dampak jangka pendek meliputi kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, dan kecemasan, sementara dampak jangka panjang mencakup depresi, penurunan kualitas hidup, dan tingginya angka pengunduran diri. (Kemenkkes Indonesia, 2020).

Di Indonesia, penanganan burnout masih terbatas, dengan beberapa rumah sakit mulai menyediakan dukungan psikologis dan perubahan budaya kerja. Namun, upaya ini belum merata. Untuk itu, penanganan burnout perlu menjadi perhatian khusus, dengan kebijakan kesehatan yang lebih sistematis, serta program pencegahan dan pelatihan bagi tenaga medis. (Sujanah et al., 2021).

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu kematangan emosi, kesejahteraan psikologis, penyesuaian diri, metode tim, stress kerja, beban kerja, efikasi diri, dukungan organisasi, kesejahteraan spiritual (*spiritual well being*), letak

kendali dan area kerja (*locus of control*), gaya kepemimpinan, konflik pekerjaan (*Work interference with family*), serta faktor individu (usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, tingkat pendidikan, masa kerja (Ulfah et al., 2022). Menurut Leither dan Maslach dalam penelitian Roslina alam (2022) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu, beban kerja, *lack of work control*, penghargaan, *breakdown in community, treated fairly, stress* (Roslina Alam, 2022). Menurut (Kartono, 2017), ada 3 aspek yaitu, Kelelahan, depersonalisasi, penurunan pencapaian diri.

Menurut penelitian kasus *Burnout* yang terjadi pada perawat di Jeddah pada tahun 2021 *burnout* terdeteksi pada 112 perawat (44,8%). Dari 250 perawat, 26,4% ditemukan berisiko tinggi mengalami *burnout* (Qedair et al., 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Burke et al., 2021), dengan judul “Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals” data dikumpulkan dari 224 staf perawat dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara anonim, dengan tingkat respons 37 persen. Ada tiga indikator kelelahan yang dipertimbangkan: kelelahan emosional, sinisme, dan kurangnya kemanjuran pribadi.

Sedangkan di Indonesia masih banyak kasus *burnout* yang ditemukan pada 37,5% petugas kesehatan. Prevalensi *burnout* pada perawat 33,5%,. Prevalensi *burnout* pada tenaga kesehatan paling banyak terjadi di Pulau Jawa (38,4%) dan tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit (28,6%). Berdasarkan dimensi *burnout*, 48,2% petugas kesehatan mengalami kelelahan emosional sedang hingga tinggi, 51,8% depersonalisasi sedang hingga tinggi, dan pencapaian pribadi tinggi 96,9% (Lamuri et al., 2023).

Jumlah Perawat di Kota Metro Provinsi Lampung berjumlah 1.126 orang. Menurut profil

kesehatan Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2022, RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro memiliki tenaga keperawatan berjumlah 367 orang. Berdasarkan *pre-survey* yang telah dilakukan pada Januari 2024 di RSUD Jenderal Ahmad Yani merupakan salah satu rumah sakit rujukan di Provinsi Lampung, terutama untuk pasien yang akan dilakukan operasi.

Sebanyak 20 perawat di ruang Instalasi Bedah Sentral menjalani tugas operasional setiap hari, yang seringkali menyebabkan kelelahan. Jumlah operasi yang dilakukan dapat mencapai 24-30 pasien per hari, sehingga perawat di ruang tersebut harus berdiri dalam waktu lama untuk melaksanakan berbagai peran, seperti asisten operasi, perawat instrumen, dan perawat sirkuler.. Di Ruang rawat inap bedah terdapat 21 tempat tidur yang terkadang *fullbed* karena banyak pasien, perawat setiap hari melakukan tugasnya yaitu, menangani dan melakukan asuhan keperawatan pada pasien *pra-* operasi dan *post* operasi.

Banyak-nya pasien di ruang instalasi bedah sentral dan ruang rawat inap bedah yang menyebabkan beban kerja yang sangat banyak untuk dikerjakan oleh perawat. Dari 10 responden, 80% yang merasa beratnya beban kerja dan terkadang mengeluh tentang hal ini. Pada penghargaan karena perbedaan pengalaman kerja dan status pegawai, dari 10 responden, 50% mengatakan penghargaan yang di dapat tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024?

## Metode

Jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui lebih lanjut terkait hubungan beban

kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat. Beban kerja merujuk pada jumlah dan intensitas tugas yang harus dilakukan oleh perawat, seperti jumlah pasien yang ditangani, durasi kerja, dan kompleksitas tugas. Beban kerja dianggap berat jika perawat harus menangani banyak pasien dalam waktu lama dengan tugas yang kompleks, sementara beban kerja ringan jika jumlah tugas atau jam kerja lebih sedikit dan memberi waktu untuk istirahat.

Penghargaan merujuk pada pengakuan atau imbalan yang diterima perawat atas kerja mereka, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (penghargaan, peluang karir). Penghargaan tinggi berarti perawat merasa dihargai dan mendapat imbalan yang setimpal, sementara penghargaan rendah terjadi ketika perawat merasa kurang dihargai atau diabaikan.

Hubungan antara beban kerja, penghargaan, dan *burnout* menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan penghargaan yang rendah dapat meningkatkan risiko *burnout* pada perawat. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik dan penghargaan yang memadai dapat mencegah *burnout*, menjaga kesejahteraan perawat, dan meningkatkan kualitas pelayanan. Desain penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu dengan cara pengumpulan data dalam satu waktu. Peneliti menggunakan desain *cross sectional*. Pada penelitian ini sample yang digunakan adalah perawat Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

Teknik pengambilan yang digunakan yaitu *total populasi*, dimana besar sample sama dengan populasi. yaitu berjumlah 39 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner MBI, Kuesioner beban kerja dari (Nursalam, 2014), serta kuesioner penghargaan dari Ihsan (2019).

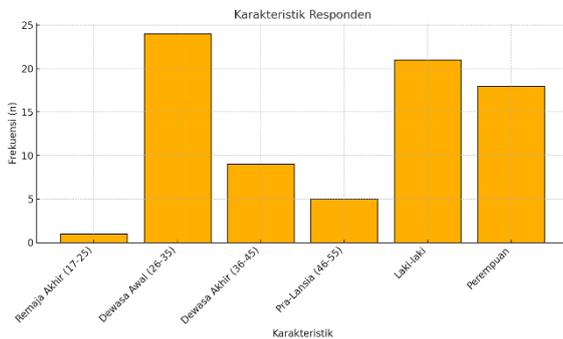
Penelitian ini telah dilakukan kaji etik di

Poltekkes Kemenkes Tanjungkarang pada tahun 2024 dengan nomor layak etik No.147/KEPK-TJK/II/2024.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Karakter Responden

**Diagram 1. Karakteristik Responden**



Berdasarkan Diagram di atas didapatkan karakteristik usia responden rata-rata berada di dewasa awal 24 responden (61,5%). Untuk jenis kelamin didapatkan laki-laki 21 responden (53,8%) dan perempuan 18 responden (46,2%).

### 2. Hasil Analisis Univariat :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Burnout* , Beban kerja dan Penghargaan Perawat**

Variabel	n	%
Tingkat <i>Burnout</i>		
<i>Burnout</i> Berat	21	53,8
<i>Burnout</i> Ringan	18	46,2
Tingkat Beban Kerja		
Beban Kerja Berat	23	59
Beban Kerja Ringan	16	41
Tingkat Penghargaan		
Penghargaan Rendah	27	69,2
Penghargaan Tinggi	12	30,8
Total	39	100,0

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa 39 responden yang diteliti, didapatkan sebanyak 21 responden (53,8%) mengalami *Burnout* Berat, sedangkan 18 responden (46,2%) mengalami *burnout* ringan, Pada tingkat beban kerja didapatkan 23 responden (59%) merasa mempunyai beban kerja yang besar, dan 16 responden (41%) mempunyai beban kerja ringan dan Pada penghargaan didapatkan 27 responden

(69,2%) merasa tingkat penghargaan yang didapatkan rendah, sedangkan 12 responden (30,8%) merasa tingkat penghargaan yang didapatkan tinggi.

### 3. Hasil Analisis Bivariat

**Tabel 3. Hubungan antara Tingkat Beban Kerja dengan Tingkat *Burnout* Perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024**

Tingkat Beban Kerja	Tingkat <i>Burnout</i>				p-value	OR (95% CI)
	Burnout berat		Burnout ringan			
	n	%	n	%		
Beban Kerja Berat	17	43,6	6	12,8	0,007	8.500 (1.964 - 36.790)
Beban Kerja Ringan	4	10,3	12	20,5		
Jumlah	21	53,8	18	46,2		

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan 21 orang responden (53,8%) mengalami beban kerja berat, terdapat 17 responden (43,6%) mengalami burnout berat dan 6 responden (12,8%) mengalami burnout ringan. Selain itu, dari 18 responden (46,2%) yang mengalami beban kerja ringan, terdapat 4 responden (10,3%) yang mengalami burnout berat dan 12 responden (20,5%) mengalami burnout ringan. Hasil uji chi-square diperoleh nilai p-value =  $0,007 < \alpha (0,05)$  dan nilai OR 8,500 dengan 95% CI interval 1,964-36,790. Dalam penelitian ini didapatkan juga nilai OR 8,500 , yang artinya responden yang mengalami beban kerja berat akan 8,5 kali lebih berpotensi mengalami *burnout* dibandingkan responden yang mengalami beban kerja sedang dan ringan.

Penelitian oleh Nuraevindah menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja berat memiliki kemungkinan 8,5 kali lebih besar untuk mengalami burnout dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja sedang atau ringan (Nuraevindah, 2023). Hal ini menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak serius pada kesehatan mental dan kinerja tenaga medis

(Budiman et al., 2022). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout karena tingginya tuntutan fisik, mental, dan emosional yang sering kali melebihi kapasitas individu (Aurellia & Prihastuty, 2022). Ketika perawat dihadapkan pada jumlah pasien yang banyak, prosedur medis yang kompleks, atau jadwal kerja yang padat, mereka sering kali kesulitan mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang dapat menyebabkan stres berkepanjangan, kelelahan, dan frustrasi (Saputeri, 2023).

Idealnya, beban kerja per individu harus disesuaikan dengan kapasitas fisik dan mental masing-masing tenaga kesehatan. Penerapan standar kerja yang adil memerlukan pembagian tugas berdasarkan jumlah pasien, tingkat keparahan kasus, dan waktu kerja yang manusiawi (Iridiastadi et al., 2020;). Namun, dalam praktiknya, tidak semua individu memiliki kapasitas yang sama untuk menangani beban kerja yang berat. Faktor seperti pengalaman, keterampilan, dukungan sosial, dan kesehatan fisik maupun mental turut memengaruhi bagaimana seseorang merespons tekanan kerja (Putri & Indrawati, 2020). Perawat yang memiliki pengalaman lebih atau kemampuan manajemen stres yang baik cenderung lebih mampu menghadapi beban kerja berat dibandingkan mereka yang kurang berpengalaman atau tidak memiliki dukungan yang memadai (Trisnawati et al., 2022).

Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan strategi manajemen beban kerja yang efektif, seperti pembagian tugas yang merata, pengaturan jadwal kerja yang memberikan waktu istirahat yang cukup, serta peningkatan jumlah tenaga kerja agar beban kerja tidak terlalu berat (Permatasari et al., 2023). Selain itu, institusi kesehatan perlu menyediakan pelatihan manajemen stres dan waktu bagi tenaga medis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Saputeri, 2023). Upaya ini tidak hanya dapat mencegah burnout, tetapi juga meningkatkan

kesejahteraan tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan kepada pasien. Evaluasi berkala terhadap kondisi fisik dan mental tenaga medis juga menjadi langkah penting untuk mendeteksi dan menangani burnout secara dini (Budiman et al., 2022).

Tabel 4. Hubungan antara Penghargaan dengan Tingkat *Burnout* Perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024

Tingkat Penghargaan	Tingkat <i>Burnout</i>				<i>p-value</i>	OR (95% CI)
	Burnout besar		Burnout ringan			
	n	%	n	%		
Penghargaan Rendah	20	51,3	7	17,9	0,001	31,429 (3,411 - 289,578 )
Penghargaan Tinggi	1	2,6	11	28,2		
Jumlah	21	53,8	18	46,2		

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa dari 20 responden (51,3%) dengan penghargaan rendah mengalami *burnout* berat dan 7 responden (17,9%) yang mengalami *burnout* ringan, sedangkan 1 responden (2,6%) dengan penghargaan tinggi mengalami *burnout* berat dan 12 responden (30,8%) yang mengalami *burnout* ringan. Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,001 <  $\alpha$  (0,05) dan nilai OR sebesar 31,429 dan 95% CI interval sebesar 3,411 – 289,578 artinya dengan penghargaan rendah berpotensi mengalami *burnout* berat 31 kali lebih banyak daripada dengan penghargaan tinggi maka disimpulkan ada hubungan antara penghargaan terhadap *burnout* perawat di ruang instalasi bedah sentral dan ruang rawat inap RSUD Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

Pengujian statistik memperkuat temuan ini dengan *p-value* sebesar 0,001 (< 0,05) dan nilai odds ratio (OR) 19,79, yang menunjukkan bahwa perawat dengan penghargaan rendah memiliki kemungkinan 19 kali lebih besar untuk mengalami

burnout berat dibandingkan mereka yang menerima penghargaan tinggi Mandagi et al. (2015). Hal ini menegaskan pentingnya penghargaan dalam menjaga kesehatan mental dan mencegah burnout pada tenaga kesehatan (Fikri et al., 2022).

Penghargaan memainkan peran penting dari sisi psikologis karena memberikan rasa dihargai dan diakui atas usaha yang dilakukan. Ketika perawat merasa bahwa pekerjaan mereka diakui, baik melalui penghargaan finansial seperti gaji dan insentif, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas kinerja dan kesempatan pengembangan karir, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hardani, 2016). Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menimbulkan rasa tidak puas, frustrasi, dan stres yang berkepanjangan, yang pada akhirnya meningkatkan risiko burnout (Sugiarti & Rohayati, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja, yang juga berkontribusi pada pengurangan tingkat stres dan burnout (Fikri et al., 2022).

Selain itu, penghargaan yang memadai dapat memberikan berbagai keuntungan. Dari sisi individu, penghargaan meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap organisasi (Trevia et al., 2019). Dari sisi organisasi, penghargaan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat komitmen tenaga kerja. Dengan memberikan penghargaan yang adil, rumah sakit dapat mengurangi tekanan psikologis yang dialami perawat, sehingga mereka mampu bekerja lebih efisien dan memberikan pelayanan yang berkualitas (Anggreny et al., 2019).

Untuk mengatasi masalah ini, rumah sakit perlu mengintegrasikan sistem penghargaan yang terstruktur dan berkelanjutan. Penghargaan finansial seperti insentif tambahan, bonus, atau gaji yang

kompetitif perlu disesuaikan dengan beban kerja perawat. Selain itu, penghargaan non-finansial, seperti apresiasi langsung, pemberian sertifikat penghargaan, atau kesempatan promosi, juga penting untuk meningkatkan motivasi kerja (Fitriana et al., 2021). Memberikan akses kepada pelatihan dan pengembangan karir dapat menjadi bentuk penghargaan yang mendukung pertumbuhan profesional perawat (Napitupulu, 2023).

Dengan menerapkan sistem penghargaan yang efektif, rumah sakit tidak hanya membantu mengurangi risiko burnout, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Hal ini penting untuk memastikan kesejahteraan tenaga medis, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada pasien dan keberlanjutan sistem kesehatan (Anam et al., 2022).

## Penutup

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat dengan distribusi frekuensi *burnout* perawat di ruang instalasi bedah sentral dan ruang rawat inap bedah di RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024. Saran kepada rumah sakit untuk memberi perhatian terhadap beban kerja dan juga penghargaan perawat. Beban kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak berlebihan dan tidak memberi tekanan kepada perawat. Penghargaan perlu diberikan secara wajar proporsional kepada perawat atas kinerja mereka. Demikian diharapkan tingkat *burnout* pada perawat dapat diminimalisir

## Daftar Pustaka

- Anam, A., Santoso, A., Suryanto, S., Sukendar, S., & Prayitno, J. (2022). Komunikasi keperawatan sebagai budaya keselamatan pasien dalam upaya pencegahan malpraktik perdata. *Jisip (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3). <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3408>
- Anggreny, Y., Lucyda, H., & Vionalisa, V. (2019). A collaboration of nurses and doctors in the

- inpatient room at arifin achmad general hospital of riau province. *Jurnal Kesehatan Komunitas (Journal of Community Health)*, 5(3), 235-240. <https://doi.org/10.25311/keskom.vol5.iss3.469>
- Aurellia, V. and Prihastuty, R. (2022). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada wanita peran ganda yang berprofesi sebagai perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 79-85. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64797>
- Budiman, M., Mardijanto, S., Astutik, E., & Basri, A. (2022). Beban kerja perawat dengan kesehatan mental perawat pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Ilmu Kesehatan Makia*, 12(2), 150-154. <https://doi.org/10.37413/jmakia.v12i2.201>
- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2021). Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. In *Europe's Journal of Psychology (Vol. 1)*. [www.ejop.org](http://www.ejop.org)
- Dr. Kartono, S. . M. S. (2017). Personality, employee engagement, emotional intelligence, job burnout : pendekatan dalam melihat turnover intention (1st ed., Vol. 1).
- Dr. Nursalam, M. N. (Hons). (2014). Manajemen keperawatan (A. Suslia (ed.); 4th ed., Vol. 4). Salemba Medika.
- Fikri, M., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja perawat pada masa pandemi covid-19 di rawat inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1362>
- Firdani, F., Meilisa, M., & Rahman, A. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 4(1), 40-46. <https://doi.org/10.25077/jk31.4.1.40-46.2023>
- Fitriana, A., Kurniawati, E., & Mirsiyanto, E. (2021). Faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja perawat ruang isolasi covid-19 di rsud k.h daud arif kuala tungkal. *JPKM Jurnal Profesi Kesehatan Masyarakat*, 2(2), 123-128. <https://doi.org/10.47575/jpkm.v2i2.233>
- Hardani, H. (2016). Stres kerja, kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat icu di rs tipe b. *Jurnal Endurance*, 1(3). <https://doi.org/10.22216/jen.v1i3.863>
- Indonesia, P. K. (2020). Profil Kesehatan Indonesia. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Iridiastadi, H., Septiawati, V., Yuliani, E., & Hernadewita, H. (2020). Psikososial dan beban kerja perawat – sebuah penelitian di salah satu rs militer di indonesia. *Jurnal Ergonomi Indonesia (The Indonesian Journal of Ergonomic)*, 6(1), 19. <https://doi.org/10.24843/jei.2020.v06.i01.p03>
- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., Saraswati, Muzellina, V. N., Nursyirwan, S. A., Idrus, M. F., Renaldi, K., & Abdullah, M. (2023). Burnout dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519>
- Mandagi, F., Umboh, J., & Rattu, J. (2015). Analisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di rumah sakit umum bethesda gmim. *Jurnal E-Biomedik*, 3(3). <https://doi.org/10.35790/ebm.3.3.2015.10479>
- Napitupulu, F. (2023). Hubungan komunikasi efektif perawat dengan tindakan keluarga pasien dalam mencegah infeksi di ruang rawat inap rsud tarempa. *J. Keperawatan*, 13(2), 76-84. <https://doi.org/10.59870/jurkep.v13i2.143>
- Nuraevindah, N. (2023). Hubungan faktor individu dan beban kerja dengan burnout syndrome pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa provinsi sulawesi tenggara tahun 2021. *Endemis Journal*, 3(4). <https://doi.org/10.37887/ej.v3i4.37302>
- Organisasi, P., & dan Penelitian Roslina Alam, A. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout).
- Permatasari, R., Sastramihardja, H., & Furqaani, A. (2023). Hubungan kelelahan kerja dan kualitas tidur perawat unit penyakit dalam di rsud sekarwangi sukabumi. *Bandung Conference Series Medical Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsms.v3i1.6029>
- Putri, N. and Indrawati, E. (2020). Hubungan antara efikasi kerja dengan burnout pada perawat bagian jiwa di rsj prof. dr. soerojo magelang. *Jurnal Empati*, 8(3), 491-496. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26489>
- Qedair, J. T., Balubaid, R., Almadani, R., Ezzi, S., Qumosani, T., Zahid, R., & Alfayea, T. (2022). Prevalence and factors associated with burnout among nurses in Jeddah: a

single-institution cross-sectional study.  
BMC Nursing, 21(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-01070-2>

- Sabaruddin, E. and Abdillah, Z. (2020). Hubungan asupan energi, beban kerja fisik, dan faktor lain dengan kelelahan kerja perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2).  
<https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.15>
- Saputeri, I. (2023). Hubungan beban kerja dengan kejadian burnout pada perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(3), 1175-1182.  
<https://doi.org/10.37287/jppp.v5i3.1728>
- Sugiarti, I. and Rohayati, R. (2022). Hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan dokumentasi edukasi keperawatan di ruang intensif rumah sakit a bekasi. *Jurnal Mitra Kesehatan*, 5(1), 27-32.  
<https://doi.org/10.47522/jmk.v5i1.161>
- Sujanah, W., Dian Pratiwi, A., Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, P., Kesehatan Masyarakat, F., Halu Oleo, U., Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, B., & Promosi Kesehatan, B. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Rsud Bahteramas, Sulawesi Tenggara. 9(5).  
[Http://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jkm](http://Ejournal3.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jkm)
- Trevia, R., Arifin, H., & Putri, D. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan asuhan keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit umum mayjenn ha thalib kerinci. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, 10(2), 22.  
<https://doi.org/10.30633/jkms.v10i2.359>
- Trisnawati, E. (2022). Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja perawat pada masa pandemik covid-19. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 103-110.  
<https://doi.org/10.53801/jmn.v1i3.43>
- Ulfah, A., Rizany, I., & Setiawan, H. (n.d.). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Perawat di Rumah Sakit: Literature Review.