

HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP

Hanna Ceria Lumbantoruan¹, Rika Endah Nurhidayah², Jenny Marlindawani Purba³
Universitas Sumatera Utara^{1,2,3}
hannalumbantoruan1@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat yang bertugas di ruang rawat inap dengan jumlah 62 orang dengan menggunakan total sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan lembar observasi dan dianalisis dengan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* perawat memperoleh nilai $p=0,001$. Simpulan: terdapat hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat

Kata Kunci: Burnout, Kinerja Perawat.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between burnout and nurse performance at Prof Dr. Hospital Chairuddin Panususnan Lubis USU. The Type of research used is Analytical survey method with cross-sectional approach is employed. The research sample amounted to 62 nurses on duty in the patient room using with total sampling. Data was collected using primary and secondary data and analyzed using Chi- Square statistical test with a confidence level of 95%. The results showed that nurse burnout $p=0,001$. Conclusion, there is relationship between burnout and nurse performance.

Keywords: Burnout, Nurse performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan (Sandora & Fahril, 2023). Perawat menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Menurut Rosdiana, et., al (2022) banyaknya tugas perawat terkadang membuat perawat mengalami penekanan emosi dan terkadang juga membuat kinerjanya menjadi menurun.

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor *burnout* (Shah et al., 2021). Penelitian Kelly et al. (2021) menjelaskan bahwa perawat yang bekerja shift lebih lama dan yang mengalami kurang tidur cenderung mengalami *burnout*. Perawat umumnya dianggap berada di salah satu kelompok berisiko tertinggi untuk mengalami *burnout*,

mengingat ketegangan emosional dan lingkungan kerja yang penuh tekanan dalam memberikan perawatan kepada pasien yang sakit atau sekarat.

Perawat memiliki tingkat *burnout* yang paling tinggi diantara bidang pekerjaan lainnya yaitu sebesar 43%, 32% dialami guru, 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya (Vuspyta et al., 2021). Data dari WHO di Eropa menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja data di Inggris sekitar 42% dari perawat dilaporkan mengalami *burnout*, di Yunani sekitar 44% dari perawat melaporkan perasaan tidak puas di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Subiyono et al., 2022).

Penelitian Diehl et al., (2021) juga mengungkapkan sebanyak 497 perawat menunjukkan rata-rata menghabiskan 20% dari waktu kerja mereka dengan perawatan paliatif sehingga dengan menghabiskan lebih banyak waktu perawatan ini dikaitkan dengan *burnout*. Penelitian Kelly et al., (2021) juga menjelaskan bahwa perawat yang bekerja shift lebih lama dan yang mengalami kurang tidur cenderung mengalami *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Pérez-Francisco, D. H. et al. (2020) menjelaskan bahwa terdapat 45 penelitian yang menunjukkan ada tekanan yang tinggi bagi perawat primer karena banyak terjadi perubahan kesehatan akibat sindrom *burnout* dan situasi ini berkontribusi terhadap penurunan kualitas perawatan dan keselamatan pasien sehingga hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja perawat.

Berdasarkan observasi terhadap beberapa perawat, didapatkan bahwa perawat sering mengeluh kaki terasa pegal karena tingginya mobilitas perawat dalam melakukan pekerjaan baik pelayanan keperawatan maupun non keperawatan. Perawat mengeluh beban kerja yang mereka hadapi cukup tinggi karena perawat harus melakukan pelayanan terhadap beberapa pasien seorang diri dikarenakan kekurangan tenaga, mereka terkadang harus melakukan banyak tindakan pelayanan tanpa bantuan dari yang lain, sehingga mereka merasa kelelahan dan bosan untuk bekerja. *Complain* pasien juga membuat perawat terbebani karena hal itu perawat mendapat teguran dari atasan, ditambah lagi perawat memiliki teman kerja satu shif yang sulit bekerjasama, semua hal itu yang menyebabkan perawat bukan hanya merasakan kelelahan fisik tetapi juga merasakan kelelahan emosional, kelelahan mental sehingga membuat mereka jenuh, bosan, mudah tersinggung dan mudah marah.

Menurut Bagiada et al., (2019) perawat yang mengalami *burnout* dalam bekerja dapat menimbulkan kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, serta motivasi yang semakin menurun. Pada penelitian ini perawat mengalami *burnout* tinggi namun berkinerja baik, hal ini dapat diatasi dengan tingkat *work engagement* tinggi yang mengacu pada komitmen, kepuasan, dan motivasi perawat dalam bekerja. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU. Adapun manfaat dari penelitian ini agar para pemimpin selalu mengukur dan memantau *burnout* tenaga kesehatan dan meminta pertanggungjawaban pemimpin atas kesehatan lingkungan kerja dalam upaya mengurangi *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan perawat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout*

Inventory) untuk variabel *burnout* sedangkan untuk mengukur variabel kinerja perawat menggunakan lembar observasi. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2023 hingga Maret 2024 di RS Prof..Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 62 orang perawat dengan menggunakan total sampling. Sebelum proses pengumpulan data telah dilakukan validasi instrumen oleh 3 orang ahli (*ekspert*) dengan nilai skor variabel *burnout* 100 dan skor variabel kinerja perawat 0,98. Reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan kuesioner dengan alpha Cronbach's yakni *burnout* perawat 0.829, kinerja perawat 0,837. Data di olah dengan menggunakan sistem komputerisasi *SPSS Statistics* versi 27. Analisis data penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95%

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden:

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=62)

No	Karakteristik	frekuensi	%
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	11	17.7
2	Perempuan	51	82.3
	Total	62	100.0
Usia			
1	17-25 tahun	2	3.2
2	26-35 tahun	40	64.5
3	36-45 tahun	20	32.3
4	46-55 tahun	0	0
	Total	62	62
Pendidikan			
1	D-III	18	29
2	S1	42	67.7
3	S2	2	3.2
	Total	62	100.0
Status Perkawinan			
1	Kawin	50	80.6
2	2-3 tahun	12	19.4
	Total	62	100.0
Lama Bekerja			
1	1-5 tahun	24	38.7
2	>5 tahun	38	61.3
	Total	62	100.0

Berdasarkan tabel. 1 menunjukkan bahwa responden yang terlibat sebagai perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 51 orang (82.3%). Karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas berusia 26-35 tahun, yakni sebanyak 40 orang (64.5%). Berdasarkan status perkawinan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 42 orang (67.7%). Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan mayoritas kawin, yakni sebanyak 50 orang (80.6%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas lama bekerja responden > 5 tahun, yaitu sebanyak 38 orang (61.3%).

Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 2 berikut ini dapat dilihat bahwa variabel *burnout* perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU mayoritas tinggi, yaitu sebanyak 32 orang (51,6%).

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Kategori *Burnout* (n=62)

No	Kategori <i>Burnout</i>	f	%
1	Rendah	30	48.4
2	Tinggi	32	51.6
	Total	62	100,0

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Kategori Kinerja Perawat (n=62)

No	Kategori Kinerja Perawat	f	%
1	Buruk	19	30.6
2	Baik	43	69.4
	Total	62	100,0

Berdasarkan tabel. 3 diatas dapat dilihat bahwa kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU mayoritas berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 43 (69,4%).

Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSU Bina Kasih Medan

Tabel 4.
Tabel Silang (*Crosstab*) Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat (n=62)

No	Burnout Perawat	Kinerja Perawat Pelaksana				Total		<i>p-value</i>
		Baik		Buruk		f	%	
		f	%	f	%			
1	Rendah	3	4.8	27	43.5	30	48.4	0,001
2	Tinggi	16	25.8	16	25.8	32	51.6	

Berdasarkan tabel.4 diatas menjelaskan bahwa ada sebanyak 3 dari 30 orang (4.8%) dengan *burnout* rendah berkinerja baik. Sedangkan diantara perawat dengan *burnout* tinggi ada 16 dari 32 orang (25,8%) berkinerja baik. Hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat RS. Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU.

PEMBAHASAN

Burnout

Hasil penelitian diperoleh bahwa mayoritas *burnout* yang di alami perawat berada di kategori tinggi, yaitu sebanyak 32 orang (51,6%) di ruang rawat inap RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *burnout* yang terjadi pada perawat masih tergolong tinggi *Burnout* dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi shift kerja, faktor individu (kesehatan/ penyakit, jenis kelamin, usia, pendidikan, beban kerja, masa kerja) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi). Kelelahan kerja di rumah sakit antara lain kelelahan yang disebabkan faktor fisik seperti suhu, penerangan,

mikroorganisme, zat kimia, kebisingan dan circadian rhythm (terutama pada perawat shift malam), sedangkan kelelahan non fisik disebabkan oleh faktor psikososial baik di tempat kerja maupun di rumah atau masyarakat sekeliling (Ezdha & Hamid, 2020).

Dampak *burnout* yang paling terlihat adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *burnout* masih menjadi masalah bagi perawat dengan angka kejadian yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Diana (2023) yang menunjukkan bahwa *burnout* bisa memberikan pengaruh negatif serta signifikansi akan kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi *burnout* seseorang dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik, begitu juga sebaliknya semakin rendah *burnout* seseorang dalam bekerja maka akan berdampak semakin baik kinerja yang diberikan.

Hasil penelitian Sudrajat et al. (2021) mengenai kejadian *burnout* yang mengikutsertakan 52 perawat rumah sakit pemerintah dan 66 perawat rumah sakit swasta di Bandung, menemukan bahwa lebih dari sepertiga perawat mengalami *burnout*. Hal ini juga senada dengan studi Lamuri et al. (2023) bahwa *burnout* lazim terjadi pada profesional tenaga kesehatan di rumah sakit, dengan prevalensi *burnout* sedang hingga berat dialami oleh 48.2% dan 51.8% tenaga kesehatan. *Burnout* mempunyai efek lama pada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai menyebabkan perawat merasa jenuh, jika tidak segera ditangani maka kinerja perawat semakin rendah. *Burnout* adalah masalah psikologis dan mencakup kelelahan emosional dan fisik yang disebabkan oleh stres yang berlebihan yang dapat berlangsung lama.

Peneliti berpendapat bahwa *burnout* yang terjadi pada sebagian besar perawat terkait dengan beban kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Diehl et al. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja perawat yang tinggi berhubungan dengan kejadian *burnout* pada perawat. Bahkan studi *integrative review* Darío Hilario Pérez-Francisco et al. (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Selain itu berkaitan dengan efek negatif pada kesehatan perawat, penurunan kepuasan kerja dan memperbesar peluang terjadinya kesalahan atau *error* terhadap pasien. Masalah ini sering ditemukan pada perawat yang bekerja di rumah sakit di Indonesia.

Kinerja Perawat

Hasil penelitian diperoleh bahwa kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU mayoritas berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 43 (69,4%). Hasil kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU di peroleh bahwa perawat selalu melakukan setiap tindakan keperawatan dengan cepat dan tepat sebanyak 25 orang (40,3%), ini artinya bahwa perawat memiliki tingkat kinerja yang baik di ruangan. Selain itu pada aspek kemampuan profesional perawat selalu terampil dalam mempersiapkan alat, pasien dan lingkungan ada sebanyak 15 orang (24,2%), ini artinya bahwa perawat sudah memiliki kemampuan profesional dalam bekerja. Selanjutnya pada aspek proses keperawatan kategori implementasi mayoritas perawat selalu ada revisi tindakan berdasarkan respon klien sebanyak 16 orang (25,8%).

Kinerja perawat adalah tingkat keberhasilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya (Watmanlussy et al., 2020). Tugas perawat secara umum antara lain merawat pasien secara langsung, merawat pasien secara tidak langsung, dan pekerjaan di luar keperawatan yang tidak berhubungan dengan pelayanan keperawatan (Jackson et al., 2022). Kinerja perawat

yang peneliti ukur berdasarkan aspek perilaku, kemampuan profesional, dan proses keperawatan yang dilakukan.

Kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan rangkaian kegiatan yang diberikan kepada pasien secara langsung di berbagai layanan kesehatan. Proses asuhan keperawatan tersebut terdiri dari: (1) Pengkajian: proses pengumpulan informasi data pasien yaitu dari data subyektif atau obyektif, (2) Diagnosa keperawatan: dengan menggunakan pertimbangan klinis membantu dalam perencanaan dan implementasi perawatan pasien, (3) Perencanaan: rencana tindakan terkait pemilihan intervensi, (4) Implementasi: langkah yang melibatkan pelaksanaan aktual dari intervensi keperawatan yang diuraikan dalam rencana asuhan, (5) Evaluasi: menilai ulang untuk memastikan hasil yang diinginkan telah terpenuhi (Toney-Butler & Thayer, 2023).

Menurut Kharsimasyah. A.Y., & Tata, E. E. T. N. (2021) bahwa salah satu bentuk keterlibatan perawat untuk kemajuan dalam bekerja yaitu dengan memberikan ide, menjalankan peraturan dan mendukung kebijakan instansi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikukan oleh Artiningsih & Chisan (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* pada perawat yang timbul dikarenakan adanya kelebihan beban kerja, dapat terlihat dari tuntutan yang tidak sesuai dengan realita yang ada. Dari hasil penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa hampir seluruh perawat di RS. Panti Waluyo Malang memiliki kinerja baik.

Kinerja adalah proses yang telah dicapai dari sebuah pekerjaan yang telah diselesaikan. Perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan hasil kerjanya sesuai dengan apa yang direncanakan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simonetti et al., (2023) yang menjelaskan bahwa kinerja perawat mendapatkan skor rerata 84,65% berkategori baik. Indikator skor paling tinggi ialah proses, sejumlah 89,00%. Diikuti oleh indikator input dengan skor 86%, lalu indikator *outcome* sebesar 84,00% dan indikator output sebesar 82,00%. Dari sebaran skor ini terlihat bahwa kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang sudah baik kedepannya, rumah sakit tetap harus meningkatkan ke level kinerja sangat baik, guna menunjang pelayanan kesehatan kepada pasien.

Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat RS. Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU

Berdasarkan hasil analisis statistik uji korelasi *Chi-Square* pada variabel *burnout* perawat didapatkan hasil *p-value* < 0,05 yaitu 0,001, maka dapat dimaknai bahwa ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RS Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU. *Burnout* merupakan suatu gejala emosional, kelelahan fisik, perilaku dan sikap, perasaan tidak puas terhadap diri, ketidakpercayaan akan potensi diri dan kurangnya kepuasan akan pencapaian pribadi yang diakibatkan oleh stress kerja berkepanjangan. *Burnout* memberikan dampak negatif untuk diri seseorang dan organsasi, contohnya menyebabkan turunnya *job performance*. *Burnout syndrome* menjadi permasalahan kesehatan maupun produktivitas kerja dengan pengkhususan kejadian yang mengalami peningkatan, maka harus diperhatikan secara serius oleh pemangku kepentingan (Simonetti et al., 2023)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh An et al. (2020) dengan hasil uji *Chi-square* yang menunjukkan nilai signifikansi < 0.001 yang menyatakan bahwa modal psikologis positif memedikasi hubungan *burnout*

dengan hasil kinerja keperawatan pada perawat di rumah sakit. Hasil penelitian lain yang juga selaras adalah penelitian Pondaag et., all (2023) yang dilakukan di Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder menyimpulkan bahwa perawat pelaksana memiliki *burnout* sedang dengan 22 responden (41.5%) dengan kinerja cukup dengan 22 reponden (41.6%), dari hasil uji korelasi menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *burnout* dan kinerja perawat.

Profesional perawatan kesehatan umumnya dianggap sebagai salah satu kelompok berisiko tinggi untuk mengalami *burnout*, mengingat ketegangan emosional dan lingkungan kerja yang penuh tekanan dalam memberikan perawatan kepada pasien yang sakit atau sekarat. Studi melaporkan bahwa perawat mengajukan pengunduran diri karena *burnout*, sebagian besar disebabkan karena lingkungan kerja yang penuh tekanan, meliputi peningkatan beban kerja, kurangnya dukungan pimpinan, dan kurangnya kolaborasi antara perawat dan dokter (Carthon et al., 2021).

Deskripsi penelitian ini selaras dengan apa yang dialami oleh perawat rawat inap khususnya pada ruang Mahoni Meranti bahwa rata-rata perawat melaporkan lelah secara emosional karena pekerjaan, merasa jenuh, merasa pekerjaan terlalu berat, bahkan beberapa melaporkan karena sering disudutkan oleh pasien. Penelitian lain membuktikan bahwa perawat yang bekerja dengan *shift* yang lebih panjang dan mengalami kurang tidur cenderung mengalami *burnout* (Eanes, 2015; Johnson et al., 2014; Stewart & Arora, 2019). Hal ini menjawab analisis peneliti yang menemukan data bahwa perawat yang mengalami *burnout* melaporkan merasa waktu habis untuk bekerja seharian serta merasa lelah saat bangun pagi dan melakukan rutinitas pelayanan di rumah sakit.

SIMPULAN

Ada hubungan *burnout* terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Prof. Dr. Chairuddin Panusunan Lubis USU, dibuktikan melalui hasil uji statistik *chi-square* dengan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$).

SARAN

Diharapkan Direktur rumah sakit dapat menyesuaikan kembali kuantitas ketenagaan di ruang rawat inap guna mencapai pelayanan asuhan keperawatan yang efektif dan efisien sehingga kinerja perawat lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar menganalisis secara detail terkait pemilihan sampel yang lebih general, lebih besar serta mencermati faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout*, dan kinerja perawat

DAFTAR PUSTAKA

- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive Psychological Capital Mediates the Association Between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>
- Artiningsih, R. A., & Chisan, F. K. (2020). *Burnout* dan Komitmen terhadap Tugas: Tantangan Tenaga Medis dalam Menghadapi Pandemi COVID-19. *Prosiding Seminar Nasional Lembaga Pengembangan Pembelajaran Dan Penjaminan Mutu 2020*, 199–203. <http://proceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id/index.php/Artikel/article/view/113/100>

- Bagiada, I. P. S., Netra, & Ketut, I. G. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 493–524. <https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i05.p04>
- Carthon, J. M. B., Hatfield, L., Brom, H., Houton, M., Kelly-Hellyer, E., Schlak, A., & Aiken, L. H. (2021). System-Level Improvements in Work Environments Lead to Lower Nurse Burnout and Higher Patient Satisfaction. *Journal of Nursing Care Quality*, 36(1), 7–13. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000475>
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. C. E., & Dietz, P. (2021). The Relationship between Workload and Burnout among Nurses: The Buffering Role of Personal, Social and Organisational Resources. *PLoS ONE*, 16(1), 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Diana, A. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan).
- Eanes, L. (2015). CE: The Potential Effects Of Sleep Loss On A Nurse's Health. *The American Journal of Nursing*, 115(4), 34–40. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000463025.42388.10>
- Ezdha, A. U. A., & Hamid, A. (2020). Analisa Hubungan Burnout dan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 301–308. <https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.163>
- Jackson, J., Maben, J., & Anderson, J. E. (2022). What Are Nurses' Roles in Modern Healthcare? A Qualitative Interview Study Using Interpretive Description. *Journal of Research in Nursing*, 27(6), 504–516. <https://doi.org/10.1177/174498712111070981>
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of Nurse Burnout on Organizational and Position Turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96–102. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Kharsimasyah, A.Y., & Tata, E. E. T. N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Majenang. *Manajemen*, 15(1), 142–154. <https://doi.org/DOI:10.24127/jm.v15i1.595>
- 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>
- Pérez-Francisco, D. H., Duarte-Clíments, G., del Rosario-Melián, J. M., Gómez-Salgado, J., Romero-Martín, M., & Sánchez-Gómez, M. B. (2020, January). Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care: Integrative Review. In *Healthcare*, 8(1),12. MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare8010012>
- Pondaag, F., & Natalia, A. (2023). Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder. *Mapalus Nursing Science Journal*, 1(3), 41-50. <https://doi.org/10.35790/mnsj.v1i3.49980>
- Rosdiana, Y., Maemunah, N., & Ka'arayeno, A. J. (2022). Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(1), 48-53. <https://doi.org/10.33366/nn.v6i1.2442>
- Sandora, M., & Fahril, N. (2023). Pengaruh Burnout dan Beban Kerja terhadap Kinerja

- Perawat Rawat Inap RS “X” Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 14(2), 143–155. <https://doi.org/10.36975/jeb.v14i2.422>
- Shah, M. K., Gandrakota, N., Cimiotti, J. P., Ghose, N., Moore, M., & Ali, M. K. (2021). Prevalence of and Factors Associated with Nurse Burnout in the US. *JAMA Network Open*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>
- Simonetti, M., Aqueveque, A. M. V., & Galiano, M. A. (2021). Environment, Workload, and Nurse Burnout in Public Hospitals in Chile. *Revista Da Escola de Enfermagem Da U S P*, 55, 1–9. <https://doi.org/10.1590/1980-220x-reeusp-2020-0521>
- Subiyono, K., Susanti, I. H., & Hanum, F. (2022). Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), 215–222. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i1.223>
- Sudrajat, D. A., Indrianti, T. O., Supriatin, E., Hayati, S. N., & Lindayani, L. (2021). Nurse Burnout: Comparing Public and Private Hospitals in Indonesia. *British Journal Of Healthcare Management*, 27(2). <https://doi.org/10.12968/bjhc.2019.0090>
- Toney-Butler, T. J., & Thayer, J. M. (2023). *Nursing Process*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK499937/>
- Vuspyta, R., Irwan, M., & Anita, W. (2021). Faktor-daktor yang Berhubungan dengan Kejadian Burnout Perawat di RSIA Andini Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Maharatu*, 2(1), 136–147. <https://ojs.stikestengkumaharatu.ac.id/index.php/JKM/article/view/19>
- Watmanlussy, R. F., Razak, A., Darmawansyah, Arifin, M. A., Syafar, M., Daud, A., & Nurhayani. (2020). Overview of Nurse Performance Quality of Service in The Inpatient Room Dr. D. Anatototi Larat Hospital. *Medico-Legal Update*, 20(4), 2190–2197. http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/9985/1/Overview_of_Nurse_Performance_Quality_of_Service_in.pdf