

## ANALISIS HUBUNGAN MANAJEMEN KETERSEDIAAN SDM PERAWAT DENGAN TINGKAT BEBAN KERJA PERAWAT

Luthfia Cahnaya Manangin<sup>1</sup>, Sitti Rahma<sup>2</sup>, Moh. Nisyar Sy. Abd. Azis<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo<sup>1,2,3</sup>

luthfiasnaya@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu. Metode yang digunakan adalah *cross-sectional* dengan *proportionate stratified random sampling* dengan sampel 56 orang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat (*p-value*=0.000). Simpulan, terdapat hubungan manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu.

Kata Kunci: Manajemen Ketersediaan SDM, Perawat, Ruang Inap, Tingkat Beban Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between nurse human resource availability management and nurse workload levels in the inpatient ward of Kotamobagu City Hospital. A cross-sectional method with proportionate stratified random sampling was used, with a sample of 56 nurses. The results showed a relationship between nurse human resource availability management and nurse workload levels (*p-value* = 0.000). In conclusion, a relationship exists between nurse human resource availability management and nurse workload levels at Kotamobagu City Hospital.*

**Keywords:** Human Resource Availability Management, Nurses, Inpatient Wards, Workload Level

### PENDAHULUAN

Perawat adalah salah satu profesi yang berperan penting dalam memberikan asuhan kepada pasien. Kualitas pelayanan keperawatan merupakan komponen penting dalam sistem pelayanan Kesehatan rumah sakit yang berperan besar dalam menentukan mutu pelayanan secara keseluruhan (Ef et al., 2025). Dalam menjalankan tugasnya perawat memiliki peran dan fungsi, dimana perawat berperan penting dalam memberikan pelayanan Kesehatan tanpa henti dan berkelanjutan kepada pasien selama 24 jam setiap hari dan mereka harus selalu dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pasien secara dinamis (Pardede et al., 2020). Terdapat tiga fungsi perawat, yaitu fungsi independen, dependen, dan interdependen. Fungsi independen adalah tindakan keperawatan yang dilakukan secara mandiri, fungsi dependen adalah tindakan yang dilakukan berdasarkan intruksi dokter, dan fungsi interdependen Adalah peran perawat dalam bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya (Purwadi et al., 2022).

Kompleksitas dalam layanan kesehatan, terutama di rumah sakit, masih menimbulkan isu dan masalah dalam pengelolaan Keperawatan, termasuk beban kerja perawat dalam memberikan perawatan. Beban kerja perawat yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas pelayanan Keperawatan baik secara langsung ataupun tidak langsung (Syarli, 2024). Beban kerja merujuk pada jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok, yang meliputi tuntutan fisik, mental, dan tanggung jawab (Arniz et al., 2024). Beban kerja dapat mencakup beban kerja fisik, psikologis dan sosial (Cesilia & Kosasih, 2024). Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas faktor somatis, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi, serta faktor psikis yang mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan. Adapun faktor eksternal meliputi karakteristik tugas, organisasi, dan lingkungan kerja (Saputri & Farhani, 2024).

Ketidakseimbangan antara tuntutan tugas, waktu, dan sumber daya dapat meningkatkan beban kerja. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan individu kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Siburiana et al., 2022). Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, penurunan konsentrasi, serta timbulnya kejemuhan dalam melaksanakan tugas (Zuniawati & Pringgotomo, 2022).

Ketersediaan jumlah perawat yang cukup berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan, kualitas asuhan, pemenuhan kebutuhan pasien, serta berdampak pada aspek finansial (Danurjaya & Solehudin, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan tenaga perawat dalam jumlah yang memadai perlu diperhatikan agar pelayanan dapat berlangsung optimal. Apabila tenaga keperawatan berkurang maka dapat berdampak pada kualitas perawatan yang akan diterima pasien. Kekurangan jumlah tenaga perawat dan beban kerja sangat mempengaruhi kinerja individu perawat (Harisetia & Rizqi, 2022). Masalah dalam perencanaan kebutuhan sumber daya manusia kesehatan (SDMK) dapat berdampak pada ketidakfisiensian dan hambatan produktivitas organisasi. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kesehatan dalam hal ini tenaga perawat yang ditetapkan sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan aktual fasilitas pelayanan (Ishak et al., 2024). Perencanaan SDM yang tepat merupakan aspek penting bagi setiap manajer unit perawatan untuk memastikan kebutuhan tenaga terpenuhi dan pelayanan keperawatan berjalan optimal (Hasanah et al., 2022).

Hasil observasi awal di RSUD Kota Kotamobagu tahun 2025, jumlah perawat rawat inap tercatat 128 orang dengan kapasitas 187 tempat tidur di 8 ruang perawatan. Jumlah perawat per shift rata-rata hanya 2–4 orang, sementara rata-rata pasien harian cukup tinggi: Dahlia 15–20 pasien, Melati sekitar 40 pasien, Tulip 10–13 pasien, Kenanga lebih dari 20 pasien, Teratai 20–24 pasien, Gardenia B 6–8 pasien, Lavender 7–10 pasien, dan Anggrek 24–29 pasien. Kondisi ini menunjukkan jumlah perawat yang belum memadai serta menimbulkan ketidakseimbangan rasio perawat–pasien, terutama di ruang Melati dan Dahlia di mana satu perawat dapat menangani hingga 10 pasien atau lebih pada shift sore dan malam. Dampaknya, beban kerja meningkat, beberapa tindakan Keperawatan terlewat, dokumentasi tertunda, jam kerja melebihi batas, serta menimbulkan kelelahan, stres, dan kejemuhan pada perawat. Dengan demikian, permasalahan utama yang ditemukan adalah ketidaktersediaan jumlah tenaga perawat yang memadai serta rasio perawat–pasien yang tidak ideal.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas beban kerja perawat dan ketersediaan tenaga perawat secara terpisah, penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat masih terbatas. Selain itu, belum ditemukan penelitian yang menganalisis hubungan tersebut khususnya pada

perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu. Sehingga, hal tersebut menjadi celah penelitian yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu. Keterbaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis hubungan antara kedua variabel manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap, yang belum pernah diteliti sebelumnya, khususnya di RSUD Kota Kotamobagu. Penelitian ini memberikan manfaat sebagai informasi dan bahan evaluasi bagi pihak manajemen dalam meningkatkan mutu pelayanan, kinerja perawat, kesejahteraan perawat, keselamatan serta kepuasan pasien terhadap pelayanan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori terkait manajemen SDM keperawatan serta referensi bagi peneliti selanjutnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dengan pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu pada tanggal 1-7 Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebanyak 56 responden dan pembagian sampel pada setiap ruang rawat inap ditentukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terukur mengenai manajemen ketersediaan SDM perawat dan tingkat beban kerja. Pengumpulan data dilakukan setelah memperoleh izin etik dan *inform consent*, dengan kuesioner dibagikan dan diisi oleh responden dibawah pengawasan peneliti. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan *Excel* untuk coding dan SPSS dengan uji korelasi *spearman rank* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel.

## HASIL PENELITIAN

Tabel. 1  
Karakteristik Responden Perawat

Karakteristik Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Usia		
23-25 Tahun	2	3,6%
26-35 Tahun	35	62,5%
>35 Tahun	19	33,9%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	4	7,1%
Perempuan	52	92,9%
Pendidikan		
D3	27	48,2%
S1	5	8,9%
Ners	24	42,9%
Lama Kerja		
1-3 Tahun	15	26,8%
>3-7 Tahun	18	32,1%
> 7 Tahun	23	41,1%

Berdasarkan tabel 1 diatas, karakteristik 56 responden menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap berusia 26-35 tahun (62,5%) dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden (92,9%). Sebagian besar responden memiliki latar

Pendidikan D3 sebanyak 27 responden (48,2%) serta lama kerja >7 tahun sebanyak 23 responden (41,1%).

Tabel. 2  
Distribusi Responden Berdasarkan Manajemen Ketersediaan SDM Perawat

Manajemen Ketersediaan SDM Perawat	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Kurang	0	0%
Cukup	34	60,7%
Baik	22	39,3%
Total	56	100

Berdasarkan tabel 2 diatas, Sebagian besar responden menilai manajemen ketersediaan SDM perawat berada dalam kategori cukup yaitu sebanyak 34 responden (60,7%), adapun manajemen ketersediaan SDM perawat dalam kategori baik sebanyak 22 responden (39,3%). Sementara itu, tidak ada responden yang menilai manajemen ketersediaan SDM perawat dalam kategori kurang (0%).

Tabel. 3  
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Beban Kerja Perawat

Tingkat Beban Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Ringan	29	51,8%
Sedang	27	48,2%
Berat	0	0%
Total	56	100

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa Sebagian besar responden menilai tingkat beban kerja perawat berada dalam kategori ringan yaitu sebanyak 29 responden (51,8%). Adapun tingkat beban kerja perawat dalam kategori sedang sebanyak 27 responden (48,2%). Sementara itu, tidak terdapat responden yang menilai tingkat beban kerja dalam kategori berat (0%).

Tabel. 4  
Analisis Hubungan Manajemen Ketersediaan SDM Perawat  
dengan Tingkat Beban Kerja Perawat Menggunakan Uji Spearman Rank

Variabel X	Variabel Y	$r_s$ (Spearman rho)	P-value	Arah Hubungan	Kekuatan Hubungan
Manajemen Ketersediaan SDM Perawat	Tingkat Beban Kerja	0.716	0.000	Positif	Kuat

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil uji statistik menggunakan uji Spearman Rank didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.716 dimana nilai ini berada pada rentang nilai 0.51-0.75 yang artinya terdapat tingkat kekuatan hubungan yang kuat antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu dengan arah hubungan positif dan diperoleh nilai signifikansi p-value 0.000 dengan tingkat signifikan 0.05.

Tabel. 5  
Crosstabs Hubungan Manajemen Ketersediaan SDM Perawat dengan Tingkat Beban Kerja Perawat

Manajemen Ketersediaan SDM Perawat	Tingkat Beban Kerja						Jumlah	P-value		
	Ringan		Sedang		Berat					
	n	%	n	%	n	%				
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0		
Cukup	12	21,4	22	39,3	0	0	34	60,7		
Baik	17	30,4	5	8,9	0	0	22	39,3		
Total	29	51,8	27	48,2	0	0	56	100		

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 34 perawat di ruang rawat inap yang menilai manajemen ketersediaan SDM perawat dalam kategori cukup yaitu 12 diantaranya memiliki beban kerja ringan (21,4%), dan 22 responden lainnya memiliki beban kerja dalam kategori sedang (39,3%). Adapun 22 orang perawat yang menilai manajemen ketersediaan SDM perawat dalam kategori baik, 17 diantaranya memiliki beban kerja dalam kategori ringan (30,4%), dan 5 responden lainnya (8,9%) memiliki beban kerja dalam kategori sedang.

Hasil uji korelasi menggunakan *spearman rank* menunjukkan nilai *p-value* = 0.000, yang berarti H1 diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan signifikan antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu

## PEMBAHASAN

Beban kerja perawat di ruang rawat inap merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor organisasi dan individu, terutama bagaimana manajemen mengatur ketersediaan sumber daya manusia dalam Keperawatan. Dalam konteks pelayanan rawat inap yang menuntut kontinuitas asuhan, kompleksitas Tindakan, serta tanggung jawab administrative, kecukupan dan pengelolaan tenaga perawat menjadi aspek krusial yang memengaruhi persepsi beban kerja. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, penulisan artikel ini disusun secara sistematis, diawali dengan penelitian terdahulu, serta diakhiri dengan Kesimpulan dan saran.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan bermakna antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa semakin baik manajemen ketersediaan SDM perawat, maka beban kerja yang dirasakan perawat cenderung menurun. Hasil ini menegaskan bahwa beban kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pasien, tetapi juga oleh efektivitas manajemen dalam mengatur tenaga keperawatan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh manajemen waktu yang baik, ketersediaan sumber daya yang cukup, serta dukungan organisasi yang menunjang pelaksanaan tugas perawat (Liestyaningrum et al., 2024). Selain itu, ketersediaan tenaga perawat yang sudah dikelola dengan baik dapat mendukung kelancaran pelayanan keperawatan (Siburiana et al., 2022). Keseimbangan antara jumlah perawat yang tersedia dengan jumlah pasien penting untuk dijaga sehingga kesejahteraan perawat serta keamanan dan keselamatan pasien terjamin (Luthfi et al., 2025).

Sebagian besar perawat dalam penelitian ini menilai manajemen ketersediaan SDM perawat berada pada kategori cukup dengan tingkat beban kerja sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen tenaga perawat telah berjalan dengan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal di seluruh unit. Pada beberapa ruang rawat inap, perawat masih merasakan ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dan kompleksitas pelayanan,

yang berdampak pada meningkatnya tuntutan kerja serta keterlambatan pendokumentasian asuhan keperawatan. Situasi ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kapasitas tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan, yang berpotensi meningkatkan beban kerja perawat (Anisa et al., 2022). Ketersediaan tenaga perawat yang memadai berperan penting dalam meningkatkan standar kualitas pelayanan, menghindari risiko penurunan mutu perawatan, menjamin pemenuhan kebutuhan pasien, serta membuat beban kerja perawat dapat dikelola dengan baik (Danurjaya & Solehudin, 2024).

Sebaliknya, pada unit dengan manajemen ketersediaan SDM perawat yang dinilai baik, beban kerja perawat cenderung lebih ringan. Kondisi ini berkaitan dengan pembagian jadwal kerja yang proporsional, kejelasan pembagian tugas, serta adanya dukungan dan arahan dari atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan rotasi kerja membantu mengatasi kekurangan tenaga di unit tertentu, sehingga beban kerja dapat dikelola dengan lebih seimbang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ferramosca et al., (2023) yang menyatakan bahwa kualitas pengaturan kerja, kecukupan staf, dan efektivitas manajemen organisasi berpengaruh signifikan terhadap beban kerja perawat. Situasi dan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman membuat beban kerja perawat lebih ringan dan tidak terlalu merasa terbebani dengan tugas yang diberikan (Putri et al., 2024). Manajemen yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan keperawatan (Febrianti et al., 2025).

Meskipun demikian, beban kerja perawat tetap dapat meningkat pada kondisi tertentu, seperti ketidakhadiran rekan kerja atau adanya tugas tambahan di luar peran keperawatan. Tugas tambahan yang harus dikerjakan seperti tugas administrasi dengan kondisi kurangnya jumlah tenaga perawat dapat meningkatkan beban kerja perawat (Silitonga et al., 2023). Namun, pengalaman kerja dan usia produktif membantu perawat beradaptasi dengan tekanan dan intensitas kerja, sehingga beban kerja masih dapat dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor manajerial, karakteristik individu perawat juga berperan dalam pengelolaan beban kerja. Perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama umumnya memiliki kemampuan adaptasi yang baik, sehingga dapat bekerja lebih efisien serta mampu mengelola kelelahan secara optimal (Pujiarti & Idealistiana, 2023). Selain itu, usia produktif turut memengaruhi produktivitas kerja perawat, dimana bertambahnya usia berkaitan dengan kematangan dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Nadila et al., 2025). Pendidikan perawat turut mempengaruhi persepsi serta kemampuan dalam mengelola stress dan beban kerja. Semakin tinggi pendidikan perawat, semakin baik pemahaman klinis dan keterampilan manajerial yang dimiliki, sehingga perawat lebih mampu beradaptasi secara efektif terhadap pola dan tuntutan kerja (Putri et al., 2025).

Dengan demikian, manajemen ketersediaan SDM perawat berperan penting dalam mengelola beban kerja perawat di ruang rawat inap. Manajemen SDM yang optimal mendukung kelancaran pelaksanaan tugas keperawatan serta meningkatkan kenyamanan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen ketersediaan SDM perawat dengan tingkat beban kerja perawat dengan tingkat hubungan yang kuat dan arah hubungan yang positif, yang artinya semakin baik manajemen ketersediaan SDM perawat maka tingkat beban kerja yang dirasakan perawat cenderung menurun dan seimbang.

## SARAN

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lanjutan dengan cakupan lebih luas atau menggunakan metode berbeda, misalnya kualitatif mendalam atau kombinasi

kuantitatif-kualitatif. Penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi faktor lain yang mempengaruhi persepsi beban kerja, seperti tingkat stres, motivasi kerja, atau kepuasan kerja perawat, agar hasilnya lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, D. F., Sari, S. M., Candra, L., & Satria, A. (2022). Analisis Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah ( RSUD ) Bangkinang Tahun 2022. *Jurnal Olahraga dan Kesehatan*, 1(3), 508–534. <https://doi.org/https://doi.org/10.56466/orkes/Vol1.Iss3.49>
- Arnis, J., Sulisna, A., & Gulo, C. N. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 4(3), 2066–2073. <https://doi.org/https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i3.837>
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Danurjaya, & Solehudin. (2024). Perhitungan Tenaga Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1, 116–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.59585/jimad.v1i2.281>
- Ef, E. Y. S., Khotimah, H., & Astutik, S. (2025). Studi Fenomenologi: Kepuasan Pasien terhadap Pelayanan Keperawatan dengan Asuransi BPJS PBI. *Journal of Nursing Science Research*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.33862/jnsr.v2i1.577>
- Febrianti, A. Z., Fandyani, A. F., Subagja, D. A., Sadewi, G. L., Apriliani, I., Ridwan, H., & Sutresna, I. (2025). Hubungan Fungsi Manajemen terhadap Kualitas Pelayanan Perawatan. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 12(5), 898–907. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/jikk.v12i5.18278>
- Ferramosca, F. M. P., De Maria, M., Ivziku, D., Raffaele, B., Lommi, M., Tolentino Diaz, M. Y., Montini, G., Porcelli, B., De Benedictis, A., Tartaglini, D., & Gualandi, R. (2023). Nurses' Organization of Work and its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. *Healthcare (Switzerland)*, 11(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020156>
- Harisetia, E., & Rizqi, M. A. (2022). Turnover Perawat Rumah Sakit. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 562–569. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>
- Hasanah, U., Trissya, M., Bhakti, W. K., & Jiu, C. K. (2022). Pedoman Perhitungan Ilyas di Ruang Saraf RS Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Keperawatan & Kesehatan*, 13(2), 67–70. <https://doi.org/https://jurnal.itekesmukalbar.ac.id/index.php/JK2/article/view/199>
- Ishak, L. O. I., Kadang, Y., & Yartin, S. (2024). Evaluasi Penerapan Manajemen Keperawatan Terkait Perencanaan Sumber Daya Manusia Keperawatan di RSUD Banggai. *Jurnal Ners*, 8(1), 859–868. <https://doi.org/http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/ners>
- Liestyaningrum, W., Saribu, H. J. D., & Ernawati. (2024). Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Dewasa. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(5), 2739–2746. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/jppp.v6i5.4515>
- Luthfi, N., Ahmad, D., & Untari, D. (2025). Hubungan Jumlah Pasien yang Dirawat dengan Tingkat Kelelahan Perawat di Ruang Rawat Inap. *Journal of Multidisciplinary Research*, 1(5), 184–188. <https://doi.org/https://doi.org/10.70716/pjmr.v1i5.298>

- Nadila, A. S., Nugroho, A., Noor, M. S., & Suhartono, E. (2025). Umur, Motivasi, dan Stress Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap. *The Journal of Nursing Management Issues*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.56922/nmi.v2i2.676>
- Pardede, J. A., Saragih, M., & Simamora, M. (2020). Tipe Kepribadian Berhubungan dengan Perilaku. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 3(2), 707–716. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jks.v3i2.1207>
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh Lama Kerja dan Beban Kerja Perawat terhadap Burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9(2), 203–426. <https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v9i4.1654>
- Purwadi, H., Kesuma, E. G., & Sanjaya, D. G. (2022). Explorasi Pengalaman, Peran dan Fungsi Perawat dalam Pelaksanaan End-of-Life Care pada Pasien COVID-19 di RS Rujukan Provinsi NTB: Studi Kualitatif. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 4(4), 1425–1432. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- Putri, D. A., Asmuji, & Suryaningsih, Y. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. *Jurnal Health & Medical Sciences*, 1(3), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/phms.v1i3.51>
- Putri, I. C., Rochmawati, D. H., & Susanto, W. (2025). Hubungan antara Tingkat Stres dengan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Semarang. *Nursing Applied Journal*, 3(3), 128–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.57213/naj.v3i3.840>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamayang Kecamatan Tanta kabupaten Tabalong. *JAPB*, 7(2), 1236–1259. <https://doi.org/https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085>
- Siburiana, A. S., Ratria, D. R., & Sertyowati, E. (2022). Analisis Ketersediaan Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(4), 148–155. <https://doi.org/https://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/1804>
- Silitonga, E., Damanik, R. K., Tambunan, F., & Nainggolan, L. (2023). Hubungan Beban Kerja Perawat terhadap Penerapan Pendidikan Kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Porsea. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 12(1), 238–245. <https://doi.org/https://jurnal.itkesmusidrap.ac.id/JIKP/article/view/488>
- Syarli, S. (2024). Literatur Review: Problem Solving Masalah Beban Kerja Perawat dengan Pendekatan Hasil Riset Keperawatan. *Seroja Husada Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(4), 79–89. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/husada/article/view/2573>
- Zuniawati, D., & Pringgotomo, G. (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. <https://doi.org/https://doi.org/10.26714/jkj.10.3.2022.571-578>