@ Nerspedia 2022

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja (*Burnout)* Pada Perawat Di Rumah Sakit: *Literature Review*

Aulia Ulfah[1], Ichsan Rizany[2], Herry Setiawan[3]

[1,2,3]Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A.Yani Km. 36, Banjarbaru, 70714

*Email korespondensi: *ichsan.r.psik@ulm.ac.id*

ABSTRAK

Perawat peran memberikan pelayanan di rumah sakit hal ini dapat mengakibatkan kelelahan kerja: burnout pada perawat. Tujuan kajian literature ini ialah guna mengetahui sejumlah faktor yang berkaitan dengan kelelahan kerja (burnout) pada perawat di rumah sakit. Desain penelitian berupa kajian literatur. Studi literatur dari 10 artikel ilmiah diperoleh dari *database* jurnal google schoolar, portal garuda, dan pubmed dengan tahun penelitian 2015-2020 dengan kata kunci Rumah sakit AND perawat AND burnout. Didapatkan 13 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). Dari 13 faktor didapatkan beberapa faktor yang paling berpengaruh yaitu, faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, metode tim dan area kerja).

Kata Kunci: *burnout*, perawat, rumah sakit

ABSTRACT

Nurses have very important role in providing services in hospitals which can result in work burnout: burnout for nurses. The purpose of this literature review is to determine the factors associated with burnout in nurses in hospitals. The research design is literature review. The literature study of 10 scientific articles was obtained from the google schoolar journal database, garuda portal, and pubmed with the research year 2015-2020 with the keywords Hospital AND nurse AND burnout. There are 13 factors that can cause burnout, namely emotional maturity, psychological well-being, self-adjustment, team methods, work stress, workload, self-efficacy, organizational support, spiritual well-being, location of control and work area (locus of control), leadership style, work conflict (Work interference with family), and individual factors (age, gender, marital status, education, education level, years of service). Of the 13 factors, the most influential factors are external factors such as leadership styles, team methods and work areas).

Keywords: *burnout, hospital, nurse*

Cite this as: Ulfah A., REizany I., Setiawan H. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja (*Burnout)* PadaPerawat Di Rumah Sakit: *Literature Review*. NersPedia 2022;4(1):130-138.

PENDAHULUAN

Rumah sakit suatu bagian utuh dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang berperan dalam penyedia layanan kesehatan paripurna (menyeluruh), pencegahan penyakit (preventif), dan penyembuhan penyakit (kuratif) (1). Secara umum pelayanan yang ada di rumah sakit mencakup atas pelayanan rawat jalan serta rawat inap. Pelayanan rawat inap diartikan sebagai pelayanan yang dilakukan kepada pasien yang menempati tempat tidur perawatan untuk dilakukan pemeriksaan, diagnosis, rehabilitasi medis, terapi, serta pelayanan kesehatan yang lain (2). Tenaga kesehatan yang terlibat langsung pada pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien saatberada di rumah sakit salah satunya adalah perawat.

Keperawatan sendiri menurut Nursalam dalam Tenggor *et al*., (2019) merupakan wujud pelayanan profesional berbentuk pemenuhan kebutuhan bersifat dasar yang diberikan kepada individu sehat maupun sakit yang mengalami gangguan pada fisik, psikis, serta sosial agar bisa mencapai tingkat kesehatan yang ideal. Perawat dituntut agar

dapat mempertahankan kinerjanya
yang optimal karena perawat adalah salah satu sumber daya yang sangat memiliki peran dalam melakukan pelayanan di rumah sakit. Hal ini menjadi dampak negatif untuk perawat, dan di antara dampak negatif yang sering muncul ialah ketidakseimbangan beban kerja perawat sehingga menjadi penyebab terjadinya kelelahan dalam kerja *burnout* pada perawat (3).

World Health Organization (WHO) menyebut *burnout* sebagai fenomena kelelahan dalam bekerja. *Burnout* mencakup tiga aspek yakni kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian prestasi pribadi Scaufelli (1993). Menurut change dalam (4) beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu beban kerja (*workload*), perasaan terhadap control (*control*), imbalan (*reward*), terasing dari komunitas (*community*), ketidakadilan (*fairness*), sistem nilai (*value*), stress kerja serta motivasi kerja. Maslach, 2003 dalam Holland et al, 2015 menyebutkan bahwa *burnout* pada perawat dapat dilihat dari beberapa gejala yang muncul contohnya emosi, tekanan mental, kelelahan fisik, rasa bosan, tidur tidak teratur, pencernaan terganggu dan sakit kepala (5).

Data terkait kelelahan saat kerja *burnout* pada perawat di rumah sakit sangat beragam dan menunjukan hasil serta angka yang bervariasi. Data. Kementrian tenaga kerja dan transmigrasi di negara Indonesia mengatakan bahwa rata - rata perhari terjadi kecelakaan kerja sebanyak 414 kali, disebabkan kelelahan pekerja yang cukup tinggi sebanyak 27,8%. Pada penelitian (4) diperoleh hasil bahwa perawat mengalami *burnout* yaitu sebesar (87%). Pada penelitian (6) juga didapatkan hasil di mana responden lebih banyak yang mengatakan mengalami *burnout* dalam bekerja, yaitu sebesar (77,7%). Penelitian (7) juga mengatakan bahwa perawat mengalami *burnout* cukup besar yaitu sebesar (58,8%). Dari semua penelitian yang sudah disebutkan tadi dapat dikatakan bahwa *burnout* yang diderita perawat i rumah sakit masih cukup besar.

Kelelahan kerja *burnout* pada perawat yang masih cukup besar dapat berakibat fatal jika terus dibiarkan, karena dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dari seseorang (8). Yang berarti, potensi yang dimiliki pekerja terhambat. Dari pada itu, bentuk resistansi terhadap pekerjaan mengakibatkan tidak kondusifnya iklim emosional di tempat kerja dan produktivitas diri menjadi tidak efektif. Jika hal seperti ini dibiarkan, maka dapat menyebabkan terjadinya keletihan secara fisik, mental serta emosional (9). Kejadian kelelahan kerja *burnout* pada perawat di rumah sakit masih cukup besar, sedangkan peran perawat sebagai tenaga kesehatan adalah hal yang penting. Tujuan penelitian adalah guna mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab dari kelelahan kerja *(burnout)* pada perawat di rumah sakit.

METODE

Penelitian berikut merupakan penelitian literature review dengan desain penelitian kuantitatif mempergunakan pendekatan cross sectional. Penelitian berikut menggunakan sintesis naratif untuk menganalisis artikel yang mengulas tentang sejumlah faktor yang berkaitan pada kelelahan kerja *(burnout)* perawat di rumah sakit serta artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi, kemudian dilakukan uji kualitas metodologi dengan menggunakan instrument Joana Briggs institute critical appraisal checklist for analytical cross-sectional studies, artikel penelitian dengan kualitas metodologi terbaik akan dilakukan telaah, dan apabila ada yang kurang baik atau tidak memenuhi persyaratan akan dikeluarkan dari daftar telaah. Hal ini tergambarkan berdasarkan Gambar 1.

Kata kunci yang digunakan untuk mencari artikel "Rumah sakit AND perawat AND *burnout*" dan dalam bahasa inggris "*hospital AND nurses AND burnout*" dengan database yang digunakan berupa *google schoolar, portal garuda dan pubmed*, yang metode penelitian dalam artikel berupa pendekatan *cross sectional study* dengan kriteria rentang waktu penelitian 2015-2020.

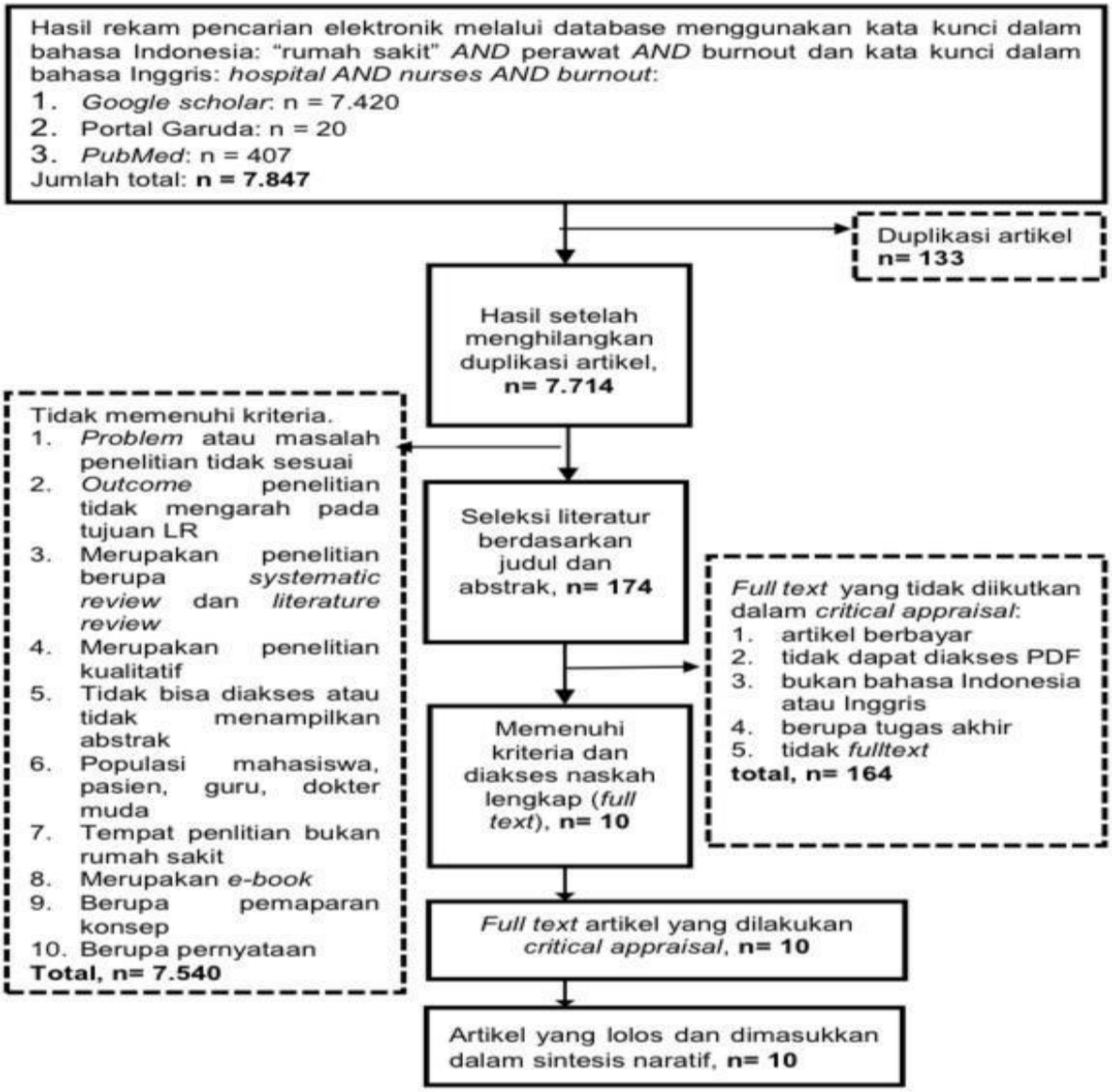
HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan duplikasi, *critical appraisal* dan sintesis terhadap artikel terkait sejumlah faktor yang berkaitan pada kelelahan kerja (burnout) pada perawat di rumah sakit didapatkan kriteria hasil yang telah

Tabel.1. Ekstrasi Data

Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil
Siti Kholifah, Setyawati Soeharto, Lilik Supriati (11).	2016	Analisis Observasi denganteknik *cross-sectional*	Ada hubungan kematangan emosi dengan kejadian kelelahan mental *(burnout)* pada perawat. Ada hubungan kesejahteraan psikologis dengan kejadian kelelahan mental (burnout) pada perawat. Ada hubungan penyesuaian diri dengan kejadian kelelahan mental (burnout) pada perawat.
Siska Utami Anggraeny, Wisnu Widyantoro, Anisa Oktiawati (13).	2018	Analisis Deskriptif dengan teknik *Cross Sectional*	Ada hubungan penerapan metodetim dengan *burnout* perawat
Muhammad Natsir Tri Hartiti, Madya Sulisno (10).	2015	Observasional, dengan pendekatan *cross sectional*	Ada hubungan stres kerja dengan *burnout.* Tidak ada hubungan *self efficacy* dengan burnout.
Yunita Liana (7).	2019	Analisis survei dengan rancangan *C ross sectional*	Ada hubungan umur dengan *burnout.* Ada hubungan jenis kelamindengan *burnout.* Ada hubungan status perkawinandengan *burnout.* Ada hubungan pendidikandengan *burnout.* Ada hubungan masa kerjadengan burnout. Ada hubungan beban kerjadengan burnout.

Peneliti	Tahun	Desain Penelitian	Hasil
Komang Tria Maharni Partyani , Komang Ayu Kartika Sari, I Putu Ganda Wijaya (14).	2019	Kuantitatif analisis observasi dengan pendekatan *cross sectional.*	Ada hubungan beban kerja dengan *burnout.* Ada hubungan persepsi dukungan organissi terhadap *burnout.* Ada hubungan antara efikasi diridengan *burnout.*
Atina Kamila Pratiwi, Harlina Nurtjahjanti (15).	2020	Desain kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*	Ada hubungan spiritualitas kerja dengan *burnout.*
Suryani, Andi Zulkifli Abdullah, Abd. Rahman Kadir (3).	2016	Penelitian ku antitatif de ngandesain penelitian *cross sectional*	Ada hubungan antara kesejahteraan spiritual terhadap kelelahan emosional (*burnout*). Ada hubungan *locus of control* terhadap kelelahan emosional (*burnout*).
Awaliyah Ulfah Ayudytha Ezdha& Desta Asherti Putri (9).	2019	Deskriptif korelasi denganpendekatan *cross sectional*	Tidak ada hubungan umurdengan *burnout.* Tidak terdapat hubungan jenis kelamin dengan *burnout.* Tidak ada hubungan pendidikandengan *burnout.* Tidak ada hubungan masa kerjadengan burnout. Ada hubungan beban kerjadengan *burnout.* Ada hubungan gaya kepemimpinan dengan *burnout.*
Indri Heri Susanti, Wasis Eko Kurniawan (18).	2017	Survey analitik dengan rancanganpenelitian *cross-sectional*	Ada hubungan *work interferencewith family* dengan kelelahan emosional.
Wardah,Katarina Tampubolon (12).	2020	Kuantitatif dengan rancangan *cross sectional.*	Ada hubungan antara persepsi beban kerja dan area rawat dengan kejadian *burnout.* Tidak ada hubungan antara stress kerja dengan kejadian *burnout.*



dimasukkan dalam esktraksi data.

Tabel 1 menunjukan bahwa dari 10 artikel dengan fokus pada sejumlah faktor yang berkaitan pada kelelahan kerja *(burnout)* perawat di rumah sakit, di dapatkan 13 faktor yang dapat 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).

Burnout terjadi akibat stres karena pekerjaan yang tidak terselesaikan, menyebabkan kelelahan emosi, pencapaian pribadi dalam bekerja menurun dan perubahan pada kepribadian (10). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa profesi yang cenderung mengalami *burnout* yaitu perawat, dokter, polisi, pekerja sosial, serta guru (Ivancevich dan Konopaske dalam (10). Perawat sebagai tenaga kesehatan utama, menjadi garis terkemuka yang mempunyai peran yang penting dalam pelayanan kesehatan pasien serta diharapkan dapat menjadi sosok yang diperlukan oleh pasiennya, yang perhatian, simpati, fokus dan memiliki sikap hangat pada pasien, terutama kepada pasien yang masih dirawat di rumah sakit (11). Penyedia fasilitas layanan kesehatan yang dapat menyiapkan layanan kesehatan perorang secara paripurna salah satunya adalah rumah sakit (7).

Rumah sakit menyediakan area kerja pada

pelayanannya yakni area akut (Intalasi Gawat Darurat, *High Care Unit, Intensive Care Unit*, ruang bedah) dan area non akut (ruang rawat inap). Semua area rawat memiliki resiko untuk terkena *burnout*, meskipun demikian area akut mengalami *burnout* lebih kecil daripada area non akut. Ini disebabkan karena, area non akut mempunyai lebih banyak kapasitas tempat tidur, kurangnya tenaga kerja serta secara langsung lebih terpapar dengan pasien juga keluarga (12). Semakin banyak tuntutan terhadap perawat yang bertugas maka tanggungan (beban) kerja perawat pun akan semakin meningkat dalam pemberian praktik keperawatan yang efektif dan aman (9). Kelelahan kerja merupakan dampak dari beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan 10 artikel yang telah, ditemukan berapa faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*burnout)* pada perawat di rumah sakit, sebagai berikut:

Kematangan Emosi

Dengan kematangan emosi perawat diharapkan bisa memberikan fokus perhatiannya terhadap kenyataan dan bukti yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir perasaan tidak terkontrol yang dapat memicu terjadinya *burnout.* Makin rendah tingkat kematangan emosi pada perawat, maka kemungkinan untuk terkena *burnout* semakin tinggi. Begitupun sebaliknya (11).

Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff, (1995) Perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis cenderung selalu merasa berkecukupan dengan yang di miliki dan selalu bahagia, sehingga dapat terhindar *burnout*. Individu yang mempunyai kesejahteraan psikologis yang baik cenderung dapat menghindari*burnout* (11).

Penyesuaian Diri

Perawat yang mempunyai penyesuaian diri yang baik cenderung merasa puas serta percaya diri sehingga dapat terhindar dari *burnout*. Jika penyesuaian pada diri perawat baik, maka konflik saat kerja yang menyebabkan *burnout* semakin rendah. Begitupun sebaliknya (11).

Metode Tim

Perawat yang menjalankan metode ini menyatakan bahwa emosinya habis karena pekerjaan, dan mengalami kelelahan fisik yang berlebih diakhir kerja. Hal ini menjadi pemicu terjadinya *burnout*. Semakin baik perawat menerapkan metode tim maka meminimalisir perawat pelaksana merasakan burnout (13).

Stres Kerja

Stress adalah suatu keadaan di mana seorang individu gagal dalam menilai stressor atau sumber stress serta tidak mampu untuk mengatasi sumber penyebabnya. Stress dalam dunia kerja sudah tidak asing dan tidak dapat di hindari. Stress yang semakin bertambah dapat memicu terjadinya *burnout* (10).

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi ketika seorang individu memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki olehnya. Perawat yang memikul beban kerja seperti penambahan waktu kerja ataupun perubahan *shift* secara tiba-tiba biasanya akan mudah untuk merasa lelah dan jenuh akan pekerjaannya. Makin tinggi beban kerja perawat, maka makin tinggi juga kemungkinan untuk terkena *burnout*. Begitupun sebaliknya. (7).

Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi diri adalah suatu kondisi dimana seseorang percaya bahwa dirinya mampu melakukan berbagai hal. Perawat dengan *self efficacy* tinggi pada umumnya dapat menghadapi berbagai situasi yang sedang dihadapinya, yang mana kemampuan tersebut lah yang dapat mencegah terjadinya *burnout* pada perawat (14).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang baik dapat mencegah terjadinya *burnout* pada perawat. Hal ini bermakna bahwa dukungan organisasi sangat penting perannya dalam pencegahan *burnout* pada perawat, semakin tinggi dukiungan organisasi maka semakin rendah tingkat *burnout* pada perawat (14).

Kesejahteraan Spiritual *(Spiritual well being)*

Spiritual adalah suatu kepercayaan atau keyakinan yang berhubungan dengan sang pencipt. Spiritual di tempat kerja seperti kebebasan memilih agama, toleransi antar perawat yang berbeda agama dan tersedianya tempat ibadah untuk melaksanakan ibadah. Sedangkan kesejahteraan spiritual merupakan perasaan harmonis yang dirasakan oleh individu, merasa dekat dengan orang lain, alam, serta kehidupan yang tertinggi

(pencipta). Rasa harmonis ini dirasakan oleh individu ketika bisa mendapatkan keseimbangan antara tujuan, nilai, dan sistem keyakinan pada hubungan mereka dengan diri sendiri dan orang lain (15). Hal ini membuat seseorang yang memiliki spiritual serta kesejahteraan spiritual yang tinggi sehingga lebih mudah untuk menangani beban yang sedang dilalui (3).

LOC (*Locus Of Control)*

LOC adalah suatu pemikiran dari dalam diri individu kepada sumber yang mengendalikan peristiwa dalam hidupnya (16). Seseorang dengan LOC yang baik dapat memperlihatkan tingkat performa dan kepuasan dalam bekerja yang lebih tinggi. LOC *eksternal* merupakan faktor *Burnout* terbesar, namun dapat di atasi dengan LOC *interna*l yang tinggi kepada pengaruh dari luar dalam pekerjaan. Dengan internalitasnya yang tinggi, perawat dapat mengontrol hidup dan lingkungannya (3).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan atau kondisi serta kemampuan (buruk) akan menjadi beban dan tekanan bagi perawat pelaksana, ketika seorang pemimpin tidak peduli dengan beban kerja serta keluhan dan masalah yang sedang di alami oleh anggota nya, anggota cenderung akan merasa jenuh dan lelah dalam bekerja, hal ini dapat memicu terjadinya *burnout* pada anggota (9).

Konflik Pekerjaan *(Work Interference With Family)*

Konflik pekerjaan ialah sesuatu yang dialami saat pekerjaan yang dijalani menghambat kewajiban peran dalam keluarga. Contohnya kemunculan konflik saat terdapat pertemuan orangtua murid di sekolah yang waktunya bersamaan dengan meeting kantor, pekerja yang dikarenakan kesibukan kerjanya terlambat menjemput anaknya. Strain-based conflict muncul saat tuntutan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Hal tersebut mampu memicu terjadinya *burnout* pada perawat (18).

Faktor Individu

Faktor individu seperti umur, status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja juga menjadi penyebab *burnout* pada perawat. Salah satu penelitian menyebutkan bahwa makin bertambah umur seseorang maka semakin matang pola pikir dan caranya dalam menyelesaikan masalah. Perawat perempuan cenderung lebih memiliki resiko terkena *burnout* ketimbang perawat laki-laki dikarenakan emosional yang berbeda. Perawat dengan pendidikan tinggi memiliki pandangan serta keinginan yang lebih tinggi. Semakin lama seseorang pekerja maka kemampuannya dalam menyelesaikan masalah juga semakin baik, adaptasi dengan lingkungan pun pasti sudah sangat baik, namun makin lama individu bekerja, maka makin sering merasakan bosan dengan pekerjaan yang datar (7).

KETERBATASAN

Saat melakukan analisis dan sintesis data pada artikel, peneliti mengalami berbagai kendala, seperti masih beragamnya metode yangdigunakan dalam penelitian sebelumnya serta perbedaan pendapat antara penelitian satu dan lainnya. Hal lain seperti keterbatasan penelitian yang hanya meneliti beberapa ruangan tertentu, serta format artikel yang belum cukup baik dan pemaikaian metode penelitian artikel yang belum sesuai, sebagaimana hasil JBI terlihat masih banyak artikel yang pernyataannya *unclear* seperti (pernyataan JBI analitik nomor 4,5,6 dan 8) sehingga informasi yang didapat menjadi setengah-setengah dan tidak sepenuhnya terjawab dengan jelas.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Departemen Manajemen Keperawatan, Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, atas segala dukungan yang sangat berharga selama proses penelitian berlangsung.

PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini didapatkan 13 faktor yang berhubungan, yaitu kematangan emosi, kesejahteraan psikologis, penyesuaian diri, metode tim, stress kerja, beban kerja, efikasi diri, dukungan organisasi, kesejahteraan pada spiritual, letak kendali dan area kerja (LOC), gaya kepemimpinan, konflik pekerjaan (*Work interference with family*), serta faktor individu (usia, status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan, tingkat

pendidikan, serta masa kerja). Faktor yang paling berpengaruh pada kejadian kelelahan kerja (burnout) pada perawat di rumah sakit adalah faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, metode tim dan area kerja).

Masih terdapat perbedaan pendapat pada hasil penelitian yang harus diteruskan seperti faktor individu, efikasi diri, dan stress kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneruskan penelitian terhadap beberapa faktor tersebut sehingga, kebimbangan yang ada dapat dijawab dan diketahui hasil yang sebenarnya. Rumah sakit serta perawat area keperawatan manajemen harus mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab *burnout* sehingga dapat melakukan evaluasi untuk meningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

REFERENSI

1. Tenggor D, Pondaag L, Hamel RS. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. e-Journal Keperawatan (e-Kp). 2019;7(1):1–8.
2. Mariyanti S, Citrawati A. Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab Harapan Kita. J Psikol. 2011;9(02).
3. Suryani, Abdullah AZ, Kadir AR. Pengaruh Kesejahteraan Spiritual (Spiritual Well Being) dan Letak Kendali (Locus of Control) terhadap Burnout Kerja Perawat di RS UNHAS Makassar. JST Kesehat. 2016;6(2):162–71.
4. Eliyana. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan BaratTahun 2015. Jurmal Arsi. 2016;2(3):172–82.
5. Putri TH. Gambaran Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa. J Keperawatan Abdurrab. 2020;3(2):60–7.
6. Windayanti, Prawasti. Burnout pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Perawat Rumah Sakit Swasta. 2010;127–40.
7. Liana Y. Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) pada Perawat. Proceeding Semin Nas Keperawatan. 2020;6(1):108–15.
8. Dimkatni NW, Sumampouw OJ, Manampiring AE. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? Sam Ratulangi J Public Heal [Internet]. 2020;1(March):1–8. Available from: http://biokristi.sabda.org/sam_ratulangi
9. Ayudytha AU, Putri DA. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS PMC. Real Nurs J. 2019;2(3):144–52.
10. Natsir M, Hartiti T, Sulisno M. Hubungan Antara Self Eficacy dan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan pada RS Pemerintah di Kabupaten Semarang. J Manaj Keperawatan [Internet]. 2015;3(1):1–6. Available from: https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JMK/article/view/4023
11. Kholifah S, Soeharto S, Supriati L. Hubungan Faktor-Faktor Internal Dengan Kejadian Kelelahan Mental (Burnout) Pada Perawat. J Kesehat Mesencephalon. 2016;2(4):251–9.
12. Iris A. Jurnal Kesehatan Medika Saintika. J Kesehat Med Saintika. 2020;11(1):33–8.
13. Anggraeny, Siska Utami WW. Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Bhamada J Ilmu dan Teknol Kesehat. 2018;9(2):3–7.
14. Edward Z, Huriani E. Hubungan Efikasi Diri, Persepsi Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Khusus Bedah. J Keperawatan Muhammadiyah. 2016;5(1):2020.
15. Dias MFA. Pengkajian Kesehatan dan Kesejahteraan Soiritual Perawat Kesehatan JIwa di Rumah Sakit Jiwa. J Keperawatan Jiwa. 2020;8(3):279–98.
16. Nurullah M. Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Stres kerja karyawan di CV. Duta malang. 2005;8–44.
17. Khairizah A, Noor I, Suprapto A, Publik JA, Administrasi FI, Brawijaya U. (Studi pada Karyawan di Perpustakaan

Universitas Brawijaya Malang). J Adm Publik (JAP), Vol 3, No 7, Hal 1268-1272. 2016;3(7):1268–72.
18. Indri Heri Susanti WEK. Analisis Work Family Conflict Dan Burnout Perawat Wanita Di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. 2015;107–18.
19. Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan Rsab Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*, *9*(02).
20. Pada, K., Pre, P., Di, O., & Kota, R. (2018). *Jurnal Keperawatan*. *1*(1), 40–46. Putri, T. H. (2019). Gambaran Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Abdurrab*, *3*(2), 60–67. https://doi.org/10.36341/jka.v3i2.1104
21. Windayanti, & Prawasti. (2010). *Burnout pada Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Perawat Rumah Sakit Swasta*. 127–140.
22. Putri, T. H. (2019). Gambaran Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Abdurrab*, *3*(2), 60–67