

ORGANIZATIONAL EFFORT FACTORS DAN BURNOUT PADA PERAWAT DI UNIT PERAWATAN TERPADU

Dian Kesworowati¹, Agung Setiyadi², Handayani³
^{1,2,3}Program Studi Keperawatan Universitas Binawan

Korespondensi : agung.setiyadi@binawan.ac.id

Abstrak

Burnout sebagai suatu gejala yang terjadi pada tingkat individu, yang merupakan pengalaman internal yang bersifat psikologis karena melibatkan perasaan, sikap, motif, dan harapan-harapan yang menyebabkan keadaan kelelahan secara fisik, emosi, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan seseorang dalam pekerjaan pelayanan akibat hubungan yang tidak seimbang antara pemberi dan penerima pelayanan. Organizational effort factor merupakan factor dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan atau kegiatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan organizational effort factors dengan burnout perawat pelaksana di unit perawatan terpadu. Desain penelitian ini deskriptif kuantitatif yang menggunakan desain cross sectional. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden. Hasil penelitian dilakukan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $\alpha=0,000$ yang membuktikan adanya hubungan organizational effort factors dengan burnout pada perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi organizational effort factors maka akan menurunkan burnout pada perawat. Perawat dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan.

Kata kunci: Organizational Effort Factors, Burnout, Perawat

ORGANIZATIONAL EFFORT FACTORS AND BURNOUT NURSE IN THE KENCANA INTEGRATED CARE UNIT RSCM

Abstract

Burnout as a symptom that occurs at the individual level, which is an internal experience that is psychological in nature because it involves feelings, attitudes, motives, and expectations that cause a state of physical, emotional, and mental exhaustion caused by one's involvement in service work as a result of a relationship imbalance between service providers and recipients. Organizational effort factor is an organizational support factor that can influence the implementation of various tasks in a job or activity. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational effort factors and burnout of implementing nurses in integrated care units. This research design is descriptive quantitative using cross sectional design. The sample used was 72 respondents. The results of the research were carried out using a simple linear regression analysis test showing that the significance was $\alpha = 0.000$ which proved that there was a relationship between organizational effort factors and burnout in nurses. This shows that the higher the organizational effort factors, the lower the burnout of nurses. Nurses can provide support to colleagues, create a comfortable work environment, and create a family work atmosphere.

Keywords: Organizational Effort Factors, Burnout, Nurs

PENDAHULUAN

Profesi keperawatan memainkan peran yang sangat besar dalam industri kesehatan dan harus bekerja secara profesional untuk mendukung pemulihan pasien yang tepat. (Nursalam, 2016). Perawat adalah petugas kesehatan yang tersedia untuk pasien dalam 24 jam. Hal ini dapat menguras stamina dan emosi serta menimbulkan tekanan yang menyebabkan caregiver mengalami kelelahan atau burnout (Wirati et al., 2020). Kebosanan yang dirasakan karena pekerjaan ekstra dan banyaknya pasien yang harus dirawat sedangkan tenaga perawat saat ini sangat sedikit sehingga membuat beban kerja perawat terlalu berat dan menyebabkan kelelahan perawat. Hal ini dapat mempengaruhi persepsi pasien terhadap pelayanan kesehatan

Kelelahan psikologis adalah keadaan stress kerja berkepanjangan di tempat kerja yang diakui ketika individu mulai tidak menyukai pekerjaan mereka, hubungan gagal, menyebabkan kekurangan energi, perasaan lelah, dan kehilangan makna di tempat kerja. Kelelahan psikologis didefinisikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia sebagai peristiwa stress berkepanjangan di tempat kerja yang telah dikelola secara tidak tepat (WHO, 2019).

National Safety Council (NSC) menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (burnout) merupakan akibat dari stress yang dirasakan atas beban kerja yang umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini berupa kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang kurang memuaskan, depresi, kepuasan kerja menurun, absen dari pekerjaan, mengalami sakit atau menderita suatu penyakit. (Maharani, 2019).

Di Indonesia sendiri berdasarkan penelitian UI (Universitas Indonesia), Dr. dr. Ray W Basrowi, MKK; dr. Levina Chandra Khoe, MPH; dan dr. Marsen Isbayuputra, SpOK, didapatkan bahwa 83% tenaga kesehatan mengalami Burnout syndrome derajat sedang dan berat. 41% tenaga kesehatan mengalami kelelahan emosi derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat (FKUI, 2020).

Penelitian Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: individual Effort Factors,

Organizational Effort Factors, dan Work Environment Effort Factors terhadap Job Satisfaction Pada Perawat di RSUD Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid19), menyatakan bahwa Individual Effort Factor menjadi faktor yang paling dominan terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat. R Square sebesar 0,484 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 48,4% sedangkan sisanya 51,6% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini. Dampak pada burnout adalah kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun yang pada akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan kualitas hidup menurun (Asruni & Neisyia Saliza Gifariani, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang berusia antara 21 sampai 30 tahun memiliki tingkat burnout syndrome yang tinggi. Perawat yang bekerja di kamar rumah sakit juga memiliki tingkat kejenuhan yang tinggi. Perawat dengan pendidikan terakhir D-III keperawatan memiliki derajat burnout syndrome yang tinggi. Perawat lajang memiliki tingkat sindrom kelelahan yang tinggi. Begitu juga perawat dengan masa kerja lama 2-4 tahun memiliki tingkat burnout syndrome yang tinggi. (Tinambunan & Tampubolon, 2018).

Burnout Syndrom pada tingkat yang lebih tinggi dari yang dilaporkan sebelumnya di antara Profesi Kesehatan yang bekerja selama pandemi COVID-19 terkait dengan beban kerja yang tinggi, stres kerja, dan tekanan waktu, serta dukungan organisasi yang terbatas. Burnout Syndrom dapat dikurangi dengan tindakan dari institusi kesehatan dan pemangku kepentingan pemerintah dan non- pemerintah lainnya yang ditujukan pada faktor-faktor yang berpotensi dapat dimodifikasi, termasuk memberikan pelatihan tambahan, dukungan organisasi, dan dukungan untuk sumber daya keluarga, Alat Pelindung Diri (APD), dan kesehatan mental (Morgantini et al., 2020).

Burnout sebagai suatu gejala yang terjadi pada tingkat individu, yang merupakan pengalaman internal yang bersifat psikologis karena melibatkan perasaan, sikap, motif, dan harapan-harapan yang menyebabkan keadaan kelelahan secara fisik, emosi, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan seseorang dalam pekerjaan

pelayanan akibat hubungan yang tidak seimbang antara pemberi dan penerima pelayanan. Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta terhadap kondisi perawat di ruangan rawat inap, diantaranya beban kerja yang berlebihan seperti, setiap tindakan yang dilakukan harus ditulis, tanggung jawab yang harus dipikul, perbandingan pasien yang tidak sesuai, stressor dari pasien yang meningkat, tuntutan dari atasan atas pekerjaan yang harus sesuai SOP (standar oprasional prosedur), tuntutan dari teman atas sikap rekan kerja, pergantian shift yang tidak disiplin dan beberapa perawat yang datang terlambat, tuntutan dari DPJP (dokter penanggung jawab pasien) harus menguasai semua kondisi pasien yang dirawat. Jika hal ini tidak diantisipasi dapat berpotensi menimbulkan kecenderungan burnout perawat dalam melakukan aktivitasnya dan berujung pada penurunan kualitas pelayanan dan bisa menyebabkan kejenuhan pada perawat sehingga berdampak pada kurang terpenuhinya asuhan keperawatan pasien. Berdasarkan data-data di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di unit IPT Kencana RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo tentang hubungan organizational effort factors dengan burn out perawat pelaksana. Permasalahan burnout juga diprediksi ditemukan peneliti di unit IPT Kencana RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.

BAHAN dan METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah Cross Sectional, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara organizationaleffort factors dengan burnout syndrom. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja shift Unit IPT Kencana RSPUN Dr. Cipto Mangunkusumo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rawat Inap lantai 4, 5, 6, dan 7 Unit IPT Kencana. Total populasi 73 perawat pelaksana. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada November 2022 – Januari 2023.

HASIL

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Organizational Effort Factor Perawat

Variabel	Frekuensi	Persentase
<i>Organizational effort factor</i>		
- Kurang (15-34)	14	19.2
- Cukup (35-54)	49	67.1
- Banyak (55-75)	10	13.7
Jumlah	73	100,0

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan distribusi frekuensi organizational effort factor perawat pelaksana di unit IPT Kencana bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat dukungan cukup sebanyak 67,1%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi burnout Perawat Di Unit IPT Kencana RSCM

Variabel	Frekuensi	Persentase
<i>Burnout</i>		
- Rendah (21-48)	23	31.5
- Sedang (49-76)	50	68.5
- Tinggi (77-105)	0	0
Jumlah	73	100,0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan distribusi frekuensi burnout perawat pelaksana di unit IPT Kencana RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta bahwa Sebagian besar perawat memiliki tingkat kelelahan sedang sebanyak 68,5%.

Tabel 3 Hubungan Organizational Effort Factor Terhadap Burnout Perawat Di Unit IPT Kencana RSCM

Variabel Independen	Variabel Dependen	t	α	Ket.
<i>Organizational Effort Factor</i>	<i>Burnout</i>	-3.976	0.00	Signifikan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dipelajari bahwa variabel organizational effort factors berpengaruh terhadap burnout karena nilai α sebesar 0,00 ($\alpha < 0,05$) dan t-tabel yaitu -3,976. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi organizational effort factors maka akan menurunkan burnout.

PEMBAHASAN

Variabel organizational effort factor (X) menunjukkan variabel hubungan dengan rekan kerja mendapatkan urutan pertama dengan nilai mean 4,02 sedangkan urutan kedua yaitu organizational atmosphere memperoleh nilai mean sebesar 3,30

dukungan atasan mendapatkan urutan ketiga dengan nilai mean 3,28. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa perawat pelaksana di unit IPT Kencana RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta sebagian besar hubungan dengan rekan kerja memiliki pengaruh yang banyak.

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afriani, dkk (2017) yang menyimpulkan terdapat hubungan dukungan atasan (p value = 0,000) dan dukungan teman sejawat (p value = 0,023) dengan ekspektasi perawat terhadap penerapan jenjang karir di rumah sakit. Dukungan atasan (OR = 3,806) dan jenis kelamin (OR = 2,278) merupakan faktor yang paling dominan dengan ekspektasi perawat.

Penelitian yang Chan & Wan (2012) menunjukkan bahwa dukungan dari atasan terhadap bawahannya dengan memberikan kepedulian merupakan sumber kunci yang digunakan karyawan untuk mengatasi disfungsi pekerjaan atau efek stress pada kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian analisis pengaruh faktor burnout syndrome: individual effort factors, organizational effort factors, dan work environment terhadap job satisfaction pada perawat. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif, artinya semakin baik kinerja organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor input organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Asruni, 2021).

Variabel burnout (Y) menunjukkan variabel kelelahan emosional mendapatkan urutan pertama dengan nilai mean 2,46 sedangkan urutan kedua yaitu depersonalisasi memperoleh nilai mean sebesar 2,07. Penurunan prestasi diri mendapatkan urutan ketiga dengan nilai mean 1,98. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa perawat pelaksana di unit IPT Kencana RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta sebagian besar mengalami burnout dikarenakan kelelahan emosional.

Teori tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Tinambunan & Tampubolon (2018) penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dengan burnout syndrome dalam kategori rendah sebanyak 68 responden (66%), hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian

sebelumnya dapat dikarenakan oleh faktor sample yang berbeda yaitu sample diambil pada perawat yang melakukan perawatan pada pasien VIP dan VVIP.

Organizational effort factor merupakan aspek yang berhubungan dengan institusi tempat karyawan bekerja saat ini. Organizational effort factor meliputi support of workmates (dukungan rekan kerja), managerial support (dukungan atasan) dan organizational atmosphere. Dukungan atasan merupakan dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan terkait dengan pekerjaan, sedangkan dukungan rekan kerja merupakan dorongan atau motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Organizational atmosphere merupakan motivasi yang timbul akibat dari perilaku organisasi.

Adanya pengaruh bernilai negatif antara organizational effort factors terhadap burnout menunjukkan bahwa ketika organizational effort factors mengalami peningkatan maka akan burnout akan semakin menurun. Peningkatan burnout akan dapat terjadi jika terdapat organizational effort factors yang rendah. Apabila RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta unit IPT Kencana ingin menurunkan burnout para perawat maka sangat penting dalam memperhatikan organizational effort factors dengan kecenderungan pada pemberian dukungan oleh pimpinan kepada bawahan juga perlunya meningkatkan dukungan antar rekan kerja serta atmosfer organisasi.

Sindrom burnout dipengaruhi oleh faktor upaya organisasi, yaitu semakin baik terorganisir, semakin sedikit sindrom burnout yang terjadi pada perawat. Ini karena perawat menerima dukungan tingkat tinggi dari atasan, kondisi kerja yang menyenangkan, dan dukungan yang baik dari rekan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap burnout syndrome, semakin baik lingkungan kerja perawat maka semakin sedikit perawat mengalami burnout syndrome.

Penelitian didukung dengan penelitian Grandi (2021) tentang gambaran factor organisasional penyebab burnout pada pekerja garis depan di puskesmas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya beberapa factor organisasional penyebab burnout ditemukan diantara pekerja garis depan di Puskesmas X. Hal ini menunjukkan bahwa faktor organisasi tidak menjadi satu-satunya penentu terjadinya burnout pada

perawat pelaksana akan tetapi pada kenyataannya faktor organisasi lebih banyak yang mempengaruhi terjadinya burnout pada perawat pelaksana dari beberapa aspek, seperti jumlah insentif yang diterima perawat, pelatihan yang dilakukan secara berkala guna menunjang skill perawat, tingkat kehadiran teman sejawat, sikap atasan maupun faktor lain yang bisa berisiko menyebabkan burnout pada perawat pelaksana.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti berasumsi bahwa diantara kedua variabel tersebut, organizational effort factor memiliki nilai pengaruh terhadap burnout sehingga untuk menurunkan burnout syndrome maka dapat dengan memaksimalkan organizational effort factor yaitu meliputi dukungan dari atasan, dukungan rekan kerja. Sehingga hal ini tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi pasien dan juga penilaian terhadap rumah sakit. Berdasarkan hasil analisa organizational effort factors berpengaruh terhadap burnout karena nilai Sig sebesar 0,00 ($\text{Sig} < 0,05$) dan t-tabel yaitu -3,976. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi organizational effort factors maka akan menurunkan burnout perawat di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta unit IPT Kencana.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dan didukung dengan konsep teori, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor organisasi dengan burnout di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta unit IPT Kencana. Peneliti menemukan bahwa burnout salah satunya dipengaruhi oleh dukungan organisasi, dukungan atasan dan dukungan teman sejawat. Tetapi ada faktor lain yang dapat menyebabkan burnout, salah satunya adalah faktor individu dan lingkungan kerja. Peningkatan dukungan pimpinan dan rekan kerja kepada perawat akan dapat menurunkan burnout syndrome yang kemungkinan dapat terjadi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Babakus et al. (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan rekan kerja mengurangi burnout syndrome untuk pekerja. Dukungan terhadap teman dan kepemimpinan partisipatif secara signifikan mengurangi kelelahan emosional. Dukungan atasan menunjukkan sebagian besar atasan di

RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta unit IPT Kencana telah mendukung karyawan.

Dukungan dari atasan akan menjadikan motivasi bagi perawat di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta unit IPT Kencana sehingga perawat akan berusaha untuk meningkatkan prestasi diri. Selain dukungan dari atasan juga dapat berupa dukungan dari rekan kerja yang dapat menurunkan stress kerja sehingga dapat mengurangi kelelahan emosional yang dialami perawat selama bekerja, dengan demikian akan menurunkan terjadinya burnout pada perawat. Motivasi dari organisasi juga penting untuk ditingkatkan agar tercipta organizational atmosphere yang baik sehingga tercipta suasana organisasi yang baik dan nyaman.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Dapat disimpulkan organizational effort factor bahwa sebagian besar perawat di unit IPT Kencana RSCM memiliki tingkat kelelahan sedang sebanyak 68,5%. Sedangkan pada variable burnout perawat bahwa sebagian besar perawat pelaksana di unit IPT Kencana RSCM memiliki tingkat kelelahan sedang sebanyak 68,5%. Setelah dianalisa variabel organizational effort factors berpengaruh terhadap burnout karena nilai α sebesar 0,00 ($\alpha < 0,05$) dan t-tabel yaitu -3,976. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi organizational effort factors maka akan menurunkan burnout.

Saran

Diharapkan agar RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dapat menurunkan burnout dengan cara meningkatkan dukungan dari atasan, memberikan dukungan kepada rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan. Dan mengeksplorasi kemampuan individu perawat, memberikan kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan melakukan aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

Afriani, Tuti, dkk. 2017. *Dukungan Atasan Dan Teman Sejawat Memengaruhi Ekspektasi Perawat Dalam Penerapan Jenjang Karir*. Jurnal Keperawatan

- Indonesia, 20 (2). <https://doi.org/10.7454/jki.v20i2.516>
- Andrini, E. 2018. *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Ir-Perpustakaan Universitas Airlangga.
- Asruni, dan Neisyia Saliza Gifariani. 2021. *Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Organizational Effort Factors, Dan Work Environment Effort Factors Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Di Rsd Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid-19)*. *Kindai*, 17(1),137–141.
- Bashkin, O., et al. 2021. *The organizational atmosphere in israeli hospital during covid-19: Concerns, perceptions, and burnout*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11).
- Gómez García, R., et al. 2019. *Factorial Validity of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) in a Sample of Spanish Social Workers*. *Journal of Social Service Research*, 45(2), 207–219. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1480549>
- Guillermo, A., et al. 2015. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal for Nursing Studies*, 52(1), 240–249.
- Huo, L., et al. 2021. *Burnout and Its Relationship With Depressive Symptoms in Medical Staff During the COVID-19 Epidemic in China*. *Frontiers in Psychology*,12(March),1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.616369>
- Ismail, H. 2015. Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), ISSN: 2222-6990.
- Maharani, R. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Moalemi, S., et al. 2018. *Evaluation of the Persian Version of Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey among Iranian Nurses: Validity and Reliability*. *Galen Medical Journal*,7, e995. <https://doi.org/10.31661/gmj.v7i0.995>
- Morgantini, L. A., et al. 2020. *Factors Contributing To Healthcare Professional Burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey*. *PLoS ONE*, 15(9 September), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>
- Mosadeghrad, A.M. 2013. *Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management*. *Int J Health Policy Manag.*, 1(2), 169–176.
- Khalafi, A., et al. 2014. Relationship between job stress and social support and burnout in nurses. *JNAS Journal*, 3(1), 48–52.
- Nining, S., et al. 2021. Psikoterapi Pemberdayaan: Berbagi Tiga Hal Baik Untuk Mengatasi Burnout Perawat Di Era Covid-19. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 687-698.
- Pahalendang, Sri. 2014. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523.
- Phungsoonthorn, T., and Charoensukmongkol, P. 2020. *Antecedents And Outcomes Associated With A Sense Of Place Toward The Organization Of Myanmar Migrant Workers In Thailand*. *Equality, Diversity And Inclusion*, 39(2), 195– 218. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2019-0177>
- Pramono, A. 2019. *Kelelahan Emosional Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Yang Bekerja Paruh Waktu*. Under Graduates thesis.
- Qureshi, M. A., et al. 2018. *Is Supervisor Support Matter In Job Satisfaction? A Moderating Role Of Fairness Perception Among Nurses In Pakistan*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6).
- Rahmawati, M., dan Irwana, I. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik*. *Jurnal Ekonomika*, 11(2),0-

14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Sabbah, I., et al. 2012. *Burnout among Lebanese nurses: Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI- HSS)*. *Health*, 04(09), 644–652. <https://doi.org/10.4236/health.2012.49101>.
- Schlak, A. E., et al. 2021. *Leveraging The Work Environment To Minimize The Negative Impact Of Nurse Burnout On Patient Outcomes*. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(2), 1–15.
- See, K. C., et al. 2018. *Professional Burnout Among Physicians And Nurses In Asian Intensive Care Units: A Multinational Survey*. *Intensive Care Medicine*, 44(12). <https://doi.org/10.1007/s00134-018-5432-1>
- Tinambunan, E. M. K., dan Tampubolon. 2018. *Burnout Syndrome Pada Perawat Diruangan Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan*. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 85–98.
- Tipajan, A., and Sundaram, S. (2012). *Nurses burnout: Does personality and social support relate?*. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 1(3).
- Wirati, N. P. R., et al. 2020. *Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana*. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v3i1.468>
- Yanti, N. P. E. D., et al. 2021. *Gambaran Burnout Perawat Di Ruang Isolasi Coronavirus Disease 2019*. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 4(November), 675–684. <https://journal.ppnijateng.org/index.php/jikj>