
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BURNOUT PADA PERAWAT : STUDI LITERATURE

Oleh

Salma Fuady¹, Pramesti Dewi², Indri Heri Susanti³

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto, Indonesia

E-mail: ²salmafuady23@gmail.com

Article History:

Received: 06-11-2022

Revised: 14-12-2022

Accepted: 20-12-2022

Keywords: *Burnout,*
Burnout On Nurses

Abstract: *Background: Work fatigue is still a serious problem, burdening the service system, including health workers. Maslach and Schaufeli define job burnout as physical or emotional exhaustion that leads to a negative self-concept, inattention, and poor work attitude. Objective: The purpose of this study is to analyze the factors that affect nurses' work fatigue. Methods: The source of the literature study was a systematic search of the Google Scholar computerized database, as many as 15 journals. Results: Factors causing nurse burnout are demographic factors, including working hours and marital status. Personal factors include work pressure, workload, personality type, control points and self-efficacy. Organizational factors include social support and work motivation.*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu pekerjaan terpenting dalam pemberian pelayanan. Menurut Berman dkk. (2016), peran dan fungsi perawat adalah sebagai pengembangan karir keperawatan, konsumen penelitian, manajer kasus, manajer, pemimpin, agen perubahan, konselor, advokat klien, pendidik, komunikator dan naturis. Menurut hasil survei PPNI tahun 2006, kisaran 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi-provinsi di Indonesia pernah alami tekanan dalam pekerjaan, seringkali merasa pusing, kelelahan, tidak dapat beristirahat dikarenakan beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbuang percuma dan upah yang rendah. Tunjangan yang cukup. Rahmawati, 2008).

Ketidakkampuan perawat untuk menangani stres segera memperpanjang stres dan memiliki efek jangka panjang, sehingga perawat cenderung *burnout* (Shinn dalam Andiani, 2002, hlm. 52). Menurut Maslach & Schaufeli, *burnout* merupakan kelelahan fisik dan mental menyebabkan citra diri negatif, kurangnya perhatian dan sikap buruk di tempat kerja.

Pandangan lain menyebutkan bahwa *burnout* adalah keadaan kelelahan atau frustrasi karena sulitnya mencapai hal tersebut, yang menyebabkan perubahan sikap dan perilaku yang secara psikologis menyebabkan seseorang berhenti dari suatu pekerjaan. Secara umum, seseorang cenderung menyendiri atau sinis terhadap pelanggan (Pangesti, 2012).

Karakteristik profesional perawatan kesehatan, seperti kurangnya umpan balik positif, kecenderungan untuk fokus pada masalah, kemungkinan perubahan sikap, serta tingkat stres emosional dengan kemungkinan perubahan sikap terhadap orang-orang

tertentu di tempat kerja dapat berubah, profesional perawatan kesehatan lebih berisiko mengalami *burnout*. (Maslach dan Jackson, dalam Nursalam, 2013). Pekerjaan perawat yang berada di lingkungan yang penuh dengan tekanan, berupa unit perawatan intensif, unit gawat darurat, atau perawatan rumah sakit memiliki tingkat kelelahan kerja yang tinggi (Mallet et al., Dalam Taylor, 2018).

Secara umum, *burnout syndrome* dibawah pengaruh oleh faktor eksternal serta internal. Lee dan Ashfort (1996) menyatakan burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal seperti dukungan, beban kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran. Ada dua faktor internal: faktor kepribadian meliputi tonggak sejarah dan harga diri, dan faktor demografis meliputi senioritas, status perkawinan, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia (Farber, 1991).

Burnout memiliki tiga dimensi, pertama, kelelahan emosional dalam dimensi ini dapat menyebabkan depresi, keputusan, stres kerja, dimensi kedua adalah penurunan pribadi, di mana akan muncul sikap negatif yang ekstrem dan kasar, jarak akan dipertahankan, dan tidak ada kekhawatiran tentang lingkungan sekitar; ketiga, pencapaian pribadi mereduksi dimensi, dalam dimensi ini akan terwujud ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan. (Maryanti, 2011 dalam Englin Moria K. Tinambun dkk 2018).

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi literatur dan upaya pengumpulan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *burnout* perawat. Sumber daya untuk tinjauan ini mencakup pencarian sistematis dari *database* terkomputerisasi hingga 15 jurnal *Google Scholar*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dianalisa kemudian diberikan deskripsi yang rinci dan jelas, menyoroti perbedaan hasil penelitian dari jurnal-jurnal yang dicari berdasarkan hasil penelitian kepustakaan.

1. Stres Kerja

Menurut Wardhani dkk (2020), stres di tempat kerja merupakan sebuah keadaan tegang yang dapat menyebabkan tidak seimbangnnya mental dan fisik yang dapat memengaruhi kesejahteraan, emosi, serta proses berpikir karyawan. Stres kerja adalah pengalaman stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Hasil penelitian dalam *Journal of Work Stress for Nurses* Rumah Sakit Embung Fatimah Batam tergolong stres, dengan jumlah 51 responden (60,0%) (Wardhani et al., 2020).

Ilmi, 2003 (dalam Wahyu, 2015) menyatakan bahwa perawat di Indonesia sering terjadi *overwork* sehingga kualitas pelayanan keperawatan menjadi rendah karena perawat mengalami *burnout*. Stresor yang dihadapi perawat terutama disebabkan oleh beratnya beban kerja, kurangnya partisipasi, upah yang tidak adil, serta kondisi kerja perawat saat mengambil keputusan.

2. Beban Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Awaliyah dan Desta (2019), ditemukan hasil uji

chi-square nilai Fisher's eksak $p = 0,024$ menyimpulkan bahwa terdapat hubungan diantara beban kerja perawat dan burnout. Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Pusat Medis Pekanbaru. Peneliti mendugaterdapat hubungan antara beban kerja terhadap *burnout*, dikarenakan kebanyakan rumah sakit di Puskesmas Pekanbaru mempunyai beban kerja berat, sehingga beberapa perawat merasa kelelahan. Mayoritas responden mengaku merasa terbebani dengan beban kerja. Anda dapat melihat bahwa orang yang diwawancarai menyatakan bahwa karena beban kerja bangsal yang berat, mereka merasa tidak nyaman selama prosedur keperawatan dan tidak memiliki kesempatan untuk fokus pada perawatan pasien.

Penelitian yang dilakukan di Paviliun Ratna dan di ruang operasi mengungkapkan gejala kelelahan, seperti mengantuk, kurang semangat, dan kurang perhatian terhadap pasien dan keluarganya. Hasil analisis mengungkapkan bahwa terdapatnya hubungan secara nyata dari beban kerja terhadap tingkat *burnout* di Kantor Ratna dan kantor bantuan medis. Beberapa responden memiliki beban kerja yang besar yakni 38 orang. (71,7%) (Sari, 2015).

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil riset dari Hariyono (2009) yang menegaskan bahwa terdapat hubungan secara signifikan olahraga terhadap burnout. Hariono juga mengemukakan bahwa beban kerja berat bisa membuat perawat bosan serta lelah. Hal tersebut akan menurunkan pemberian kualitas pelayanan oleh perawat.

3. Tipe Kepribadian (Introvert)

Tipe kepribadian memainkan peran penting saat menetapkan kemungkinan seorang perawat kelelahan. Buhler dan Land menemukan dalam Arifianti (2009) bahwa bias tipe kepribadian memiliki pengaruh kuat dengan burnout, khususnya ketika mereka bertempat di lingkungan sosial sebab akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Disamping itu, karena perbedaan pribadi antara orang-orang, respons mereka terhadap stres juga akan berbeda, sehingga jika tekanan kerja tidak dikelola secara baik dan hingga berkepanjangan, itu akan memicu kelelahan.

Tipe kepribadian yang berperan dalam menetapkan kemungkinan terjadinya burnout keperawatan adalah salah satunya tipe kepribadian introvert (Alverina & Ambarwati, 2019).

Hasil analisis data menemukan bahwa variabel tipe kepribadian *introvert* berkorelasi positif signifikan dengan kelelahan. Artinya semakin tinggi skor perawat pada tipe kepribadian *introvert*, semakin besar kemungkinan terjadinya *job burnout*. Hal tersebut mengungkapkan hipotesis penelitian bahwa ada hubungan positif secara nyata pada variabel tipe kepribadian *introvert* dengan *burnout* perawat (Atia & Soetjningsih, 2020).

Kelelahan emosional pada perawat introvert dapat menyebabkan hilangnya semangat kerja, maka mereka akan berusaha untuk menjaga jarak serta meminimalkan komitmen mereka untuk bekerja. Selain itu, interaksi antara depersonalisasi dengan kelelahan emosional membuat perawat *introvert* tidak efektif.

4. Self-Efficacy

Self-efficacy adalah keterampilan generasi kognitif, sosial dan emosional yang dimiliki orang. Perawat *self-efficacy* dapat memecahkan masalah bahkan dalam situasi sulit (Alverina & Ambarwati, 2019).

Hasil penelitian laporan efikasi diri menunjukkan bahwa koefisien korelasi ($r = 0,359 < 0,05$) menunjukkan bahwa efikasi diri perawat di rumah sakit jiwa berkorelasi negatif dengan kelelahan kerja. Dengan artian bertambah tingginya rasa efikasi diri sehingga

kelelahan perawat jiwa di rumah sakit jiwa juga kian rendah, dan bertambah rendahnya rasa efikasi diri sehingga kelelahan perawat jiwa di rumah sakit jiwa juga kian besar (Alverina & Ambarwati, 2019).

5. Locus Of Control

Locus of control melaporkan bahwa hasil analisis penelitian menunjukkan hubungan secara signifikan *locus of control* terhadap *burnout syndrom* dari nilai (p value < 0,05). Mayoritas responden sebanyak 41 orang (77,4%) yang mempunyai *locus of control* internal serta mempunyai *locus of control* eksternal yakni hanya 12 orang (22,6%). Terdapat hubungan diantara kedua variabel ini karena oleh kontinuitas tren *burnout syndrom* dari jenis *locus of control* (Sari, 2015).

Responden yang memiliki *locus of control internal* biasanya sering terjadi sindrom *burnout* ringan pada 32 orang (60,3%), sementara responden yang memiliki *locus of control* eksternal lebih cenderung alami sindrom *burnout* ringan pada 7 orang (13,2%). Lokasi kontrol mempengaruhi pilihan strategi koping individu. Selain itu, kecenderungan seseorang untuk menemukan kontrol mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan mereka (Sari, 2015).

6. Jenis Kelamin

Penelitian Awaliyah dan Desta (2019) menemukan bahwa uji *chi-square* terhadap nilai eksak fisherman memberikan $p = 0,279$, dengan artian tidak terdapatnya hubungan antara jenis kelamin dan *burnout* di Pekanbaru Medical. Pusat Rumah Sakit.

Karena kurangnya hubungan ini, banyak faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan, serta jenis kelamin tidak secara langsung berhubungan dengan kelelahan. Para peneliti berhipotesis bahwa mungkin tidak ada hubungan yang signifikan karena distribusi gender perawat yang tidak setara.

7. Usia

Penelitian ini selaras dengan hasil riset dari Fadly (2016) yang mengungkapkan bahwa hingga 62 perawat (49,6%) pada usia 20-30 tahun memiliki nilai $p = 0,426$ yang memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan *burnout*. Pada kajian ini, usia perawat tidak berhubungan dengan kelelahan kerja karena beberapa alasan, diantaranya: Komposisi usia perawat di tiap unit umumnya berusia di bawah 40 tahun.

Para peneliti mengemukakan bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dengan *burnout* dalam kajian ini, karena distribusi usia responden tidak merata dan sebagian besar responden berusia muda. Bukan hanya usia yang berpengaruh pada *burnout* perawat, namun faktor lainnya juga bisa memicu *burnout*.

8. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan bukan penyumbang utama *burnout*, penelitian Awaliyah dan Desta (2019) menyebutkan tidak terdapat korelasi antara pendidikan keperawatan dan kelahiran, tingkat pendidikan responden ditentukan dari tingkat pendidikan DIII Keperawatan.

Hasil penelitian selaras berdasar hasil penelitian yang menemukan jika tidak terdapat korelasi antara tingkat pendidikan keperawatan dan *burnout*, terbukti dengan sebaran kejadian IGD dan pendidikan keperawatan ICU yang sebagian besar hanya berusia 37 tahun. tua di perguruan tinggi (94,88 %), sedangkan di SEC hanya ada 2 orang (5,12%). Dari statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tinggi dominan di SOR

Ratu Zalecha Martapura dan ICU (Mariana Risa Evi et al., 2020).

9. Lama Bekerja

Jadwal kerja perawat rumah sakit dapat memicu terjadinya *burnout*. Penelitian Sari (2015) menemukan bahwa hanya 5 perawat yang sudah bekerja melebihi lima tahun terjadi *burnout*. Orang di atas usia 3 tahun sering merasa lelah. Bahkan setelah bertahun-tahun bekerja, cara kerja seorang perawat yang monoton dan nyaman menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta kelelahan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan Ramdan (2016) yang menyebutkan lamanya hari kerja berhubungan signifikan dengan *burnout*. Hasil ini sesuai dengan kesimpulan penelitian yang sebelumnya, bahwa status pegawai kontrak/honor umumnya menjadi sumber *burnout* yang berkaitan dengan kehilangan pekerjaan dan ancaman kehilangan pekerjaan.

10. Status Pernikahan

Tanggung jawab pasca-nikah berbeda dari tanggung jawab ekonomi dan sosial orang lajang. Menurut hasil survei, status perkawinan berhubungan dengan frekuensi kelelahan dalam bekerja. Proporsi responden yang telah menikah adalah dua puluh tiga dan proporsi sebelum menikah adalah tiga puluh dan, dan proporsi ini biasanya sama. Ternyata 5 orang yang sudah menikah menderita sindrom *burnout* parah. Selain beban kerja, orang yang sudah menikah bertanggung jawab guna menghidupi keluarganya serta harus sanggup memenuhi fungsi sosial dalam masyarakat (Sari, 2015).

11. Locus Of Control

Mengenai skor tes yang mempunyai nilai signifikan memiliki prevalensi kelelahan di tempat kerja, sebagian besar responden memperoleh skor tes internal yakni empat puluh satu individu serta hanya dua belas individu yang memperoleh skor tes eksternal. Hubungan antara titik kontrol dan *burnout* disebabkan oleh kontinum antara perjalanan sindrom *burnout* dan jenis titik kontrol. Responden dengan skor tes eksternal lebih mungkin mengalami sindrom kelelahan sedang dibandingkan responden dengan skor tes kelelahan internal ringan. Pos pemeriksaan mempengaruhi pilihan strategi koping individu. Selain itu, kecenderungan nilai tes individu akan mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang tepat bagi mereka. Pos pemeriksaan internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan tampaknya mampu menahan lebih banyak tekanan daripada pos pemeriksaan eksternal (Sari, 2015).

12. Motivasi Kerja

Tidak adanya kemauan kerja yang timbul karena tidak adanya dorongan dari dalam diri seseorang juga dapat mempengaruhi timbulnya *burnout*, maka dalam melakukan pekerjaan seseorang membutuhkan motivasi kerja. Dalam hasil analisa jurnal terkait hubungan antara motivasi kerja dan *burnout*, sebagian besar responden yang diwawancarai menyatakan bahwa perawat mengalami *burnout* sedang. Hal ini disebabkan oleh kelelahan emosional, personalisasi rendah dan harga diri, karena peningkatan kelelahan pribadi dapat mempengaruhi layanan perawatan yang diberikan kepada pasien (Wirati et al., 2020).

13. Dukungan Sosial

Hasil penelitian terhadap 150 perawat di RS Permata Bunda Medan, menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*, dengan kata lain kian besar dukungan sosial, akan kian tinggi *burnout rate*, semakin rendah serta sebaliknya

lebih banyak dukungan, kian tinggi tingkat kelelahan. Dalam penelitian ini ditarik kesimpulan bahwasanya 33,8% dukungan sosial akan memberi pengaruh pada kelelahan kerja perawat, sementara 66,2% akan diberikan pengaruh dari faktor lainnya, misalnya kepribadian yang tangguh, efikasi diri, kematangan emosi, serta stres di tempat kerja. (Wirati Etc., 2020).

KESIMPULAN

Faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* pada perawat meliputi :

1. Berdasarkan faktor demografik terdiri dari lama bekerja, dan status pernikahan.
 - a. Lama Bekerja
Lama bekerja ada kaitannya dengan kejadian *burnout*, karena pekerjaan pada perawat yang monoton setiap harinya serta cenderung *human service* sehingga memunculkan kelelahan baik emosional, fisik serta psikologisnya.
 - b. Status Pernikahan
Status pernikahan terkait dengan *burnout* karena perawat lajang lebih mungkin mengalami *burnout* daripada perawat yang telah menikah. Seseorang yang telah menikah umumnya lebih tua, lebih dewasa dan stabil.
 - c. Usia
Usia tidak ada hubungan dengan kejadian *burnout*, karena komposisi usia yang tidak merata, didominasi oleh responden yang berusia dibawah 40 tahun.
 - d. Jenis kelamin
Jenis kelamin pada penelitian tidak ada kaitannya dengan kejadian *burnout*, karena kurangnya pemerataan jumlah responden. Responden dengan jenis kelamin wanita lebih mendominasi daripada laki-laki.
 - e. Tingkat Pendidikan
Pada tingkat pendidikan tidak ditemukan adanya hubungan dengan kejadian *burnout*, karena pada tempat penelitian didominasi oleh tingkat pendidikan DIII Keperawatan atau tingkat pendidikan perguruan tinggi dibanding dengan Ners atau SPK.
2. Berdasarkan faktor personal meliputi stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian, *self-efficacy*, dan *locus of control*.
 - a. Stres Kerja
Stres Kerja memiliki hubungan langsung dengan *burnout*, karena rendahnya mutu pelayanan, *stressor overstressed* yang dialami perawat, gaji yang tidak adil, keadaan kerja dan tidak ikut serta untuk menentukan keputusan yang melibatkan perawat, maka perawat lebih rentan mengalami *burnout*.
 - b. Beban Kerja
Beban Kerja memiliki hubungan langsung dengan *burnout*, karena pada hasil analisis terhadap studi, sebagian besar responden memiliki beban kerja yang berat.
 - c. Tipe Kepribadian
Tipe kepribadian introvert dikaitkan dengan sindrom *burnout* karena analisis penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi skor untuk tipe kepribadian introvert, semakin besar kemungkinan *burnout*. Tipe kepribadian introvert cenderung menyebabkan emosi negatif, depresi, kesedihan, depresi,

- ketidakberdayaan, dan sikap apatis.
- d. *Self-efficacy*
Hasil analisis penelitian efikasi diri menyatakan semakin semakin rendah efikasi diri maka semakin besar derajat job burnout yang dialami, dan efikasi diri berhubungan dengan kejadian job burnout.
 - e. *Locus of control*
Locus of control memiliki hubungan dengan *burnout*, karena ada kesinambungan antara tren *burnout* terdapat jenis-jenis *locus of control*.
3. Berdasarkan faktor organisasi meliputi dukungan sosial dan motivasi kerja.
 - a. Dukungan Sosial
Dukungan sosial ada hubungannya dengan *burnout*, karena dari dukungan yang didapatkan melalui pimpinan, rekan kerja serta keluarga memiliki andil yang kuat terhadap kejadian *burnout*. Ketepatan dan kepuasan dukungan yang diterima perawat juga berhubungan dengan *burnout*.
 - b. Motivasi Kerja
Pada hasil analisis studi, didapatkan hasil bahwa semakin perawat mendapatkan motivasi kerja yang kuat, maka tingkat burnout semakin rendah. Maka motivasi kerja ada hubungannya dengan *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alotni, M. A., & Elgazzar, S. E. (2020). Investigation of Burnout, its Associated Factors and its Effect on the Quality of Life of Critical Care Nurses Working in Buraydah Central Hospital at Qassim Region, Saudi Arabia. *The Open Nursing Journal*, 14(1), 190–202. <https://doi.org/10.2174/1874434602014010190>
- [2] Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2019). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(2), 29–39. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/JPM/article/view/1094>
- [3] Atia, Y. S. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Burnout dan Kaitannya dengan Tipe Kepribadian Introvert. *Psycho Idea*, 18(1), 8. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v18i1.5824>
- [4] Ayudytha, A. U., & Putri, D. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS PMC. *Real in Nursing Journal*, 2(3), 144. <https://doi.org/10.32883/rnj.v2i3.548>
- [5] de la Fuente-Solana, E. I., Cañadas, G. R., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J. L., Ariza, T., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2019). An explanatory model of potential changes in burnout diagnosis according to personality factors in oncology nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph16030312>
- [6] Mariana Risa Evi, Rezki Nanda Fajar, & Suroto. (2020). Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Igd Dan Icu Relationship of Characteristics and Work Stress of Nurses To Burnout Syndrome in Implementing Nurses in Igd and Icu Rsud. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 139–145. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ANN/article/view/3547>
- [7] Nursalam, N., Ekawati, S., & Wahyudi, A. S. (2020). The Association of Organizational Commitment and Personal Factor With Burnout Syndrome and Turnover Intention in

- Nurses. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(2), 158. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i2.318>
- [8] Notoatmodjo S, (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan* Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- [9] Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P.P.Lestari, ED) (4TH ED.). Jakarta: Salemba Medika
- [10] Nursalam. (2020). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. (P.P.Lestari, ED) (5TH ED.). Jakarta: Salemba Medika
- [11] Pada, K., Pre, P., Di, O., & Kota, R. (2021). *Jurnal Keperawatan*. 13, 40–46.
- [12] Sari, D. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ird Rsup Sanglah. *COPING NERS (Community of Publishing in Nursing)*, 3(2), 51–60.
- [13] Siahaan, E.M.R., Aritonang, N.N.G.P., Simarmata, N.I.P., Brahmana, & K.M., Ambarita, T. F. A. (2015). Jurnal Psikologi Universitas Hkbp Nommensen. *Psikologi*, 1(1), 22–32. <http://perpustakaan.uhn.ac.id/adminarea/dataskripsi/Ervina1.pdf>
- [14] Tinambunan, E. M. K., & Tampubolon. (2018). Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 85–98.
- [15] Wardhani, U. C., Sari, R., Muchtar, U., Farhiyani, A., Studi, P., Keperawatan, I., Awal, S., & Batam, B. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Kota Batam. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83–97. <https://ojs.stikesamanahpadang.ac.id/index.php/JAK/article/view/48>
- [16] Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>