



**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Perawat Ruangan Inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023**

***Factors Affecting Burnout in Inpatient Nurses at RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung in 2023***

Retno Pinarsih<sup>1\*</sup>, Dina Dwi Nuryani<sup>2</sup>, Nova Muhani<sup>3</sup>, Fitri Ekasari<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati

<sup>2-4</sup>Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati

e-mail: <sup>1\*</sup>[retnopinar@gmail.com](mailto:retnopinar@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Burnout is a concern for workers around the world, in 2019 the WHO (World Health Organization) officially declared burnout as a work phenomenon and included in the International Classification of Diseases (ICD-11). Report of a systematic review study on the prevalence of burnout which included 182 studies of 109,628 people in 45 countries from 1991-2018, the reported prevalence of burnout was 67.0%. The purpose of this study was to determine the relationship between the factors that influence burnout in inpatient nurses at RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung in 2023. This research method uses a quantitative research approach to a cross sectional design. The number of samples is 104 respondents using purposive sampling technique, by filling out the Maslach Burnout Infentory (MBI) questionnaire. The data analysis used was univariate and bivariate with the chi-square statistical test. Based on the results of the bivariate test analysis, it is known that 22 nurses (21.2%) experienced high burnout, 71 nurses (68.3%) experienced work overload, and 67 nurses did not have rewarded work. (64.6%). There is a significant relationship between work overload with a p-value = 0.010 with OR = 0.287 and there is a significant relationship between the absence of rewarded work with a p-value = 0.036 with OR = 0.365 with burnout events. RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo is expected to be able to provide training on the factors that cause burnout, so that nurses are expected to be able to prevent and control burnout events, especially for themselves.*

*Keywords : work overload; rewarded of work; burno*

**PUBLISHED BY :**

Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Muhammadiyah Parepare

**Address :**

Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6, Lembah Harapan  
Kota Parepare, Sulawesi Selatan.

**Email :**

[jurnalmakes@gmail.com](mailto:jurnalmakes@gmail.com)

**Phone :**

+62 853 3520 4999

**Article history :**

Received 15 Juli 2023

Received in revised form 16 Agustus 2023

Accepted 9 September 2023

Available online 14 September 2023

---

**ABSTRAK**

*Burnout* menjadi perhatian bagi pekerja di seluruh dunia, pada tahun 2019 WHO (*World Health Organization*) secara resmi mengatakan *burnout* selaku fenomena pekerjaan serta masuk dalam *International Classification of Diseases (ICD-11)*. Laporan suatu penelitian *systematic review* mengenai prevalensi *burnout* yang menyertakan 182 penelitian dari 109.628 orang di 45 negeri dari tahun 1991-2018, prevalensi *burnout* yang dilaporkan ialah 67.0%. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* (Kelelahan Kerja) pada perawat ruangan inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung tahun 2023. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif pendekatan desain *cross sectional*. Jumlah sampel 104 responden dengan teknik *purposive sampling*, dengan melakukan pengisian kuesioner *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Analisis data yang digunakan adalah univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi-square*. Berdasarkan hasil analisis uji bivariat, diketahui responden yang mengalami *burnout* tinggi sebanyak 22 perawat (21,2%), dan yang mengalami beban kerja berlebih (*work overload*) 71 perawat (68,3%), serta setuju adanya *rewarded of work* sebanyak 67 perawat (64.6%). Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja berlebih (*work overload*) dengan nilai *p-value* = 0,010 dengan OR = 0,287 dan ada hubungan yang signifikan antara setuju adanya *rewarded of work* dengan nilai *p* = 0,036 dengan OR = 0,365 terhadap dengan kejadian *burnout*. RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo diharapkan dapat memberikan pelatihan mengenai faktor-faktor yang terjadinya *burnout*, sehingga diharapkan perawat mampu mencegah dan mengendalikan kejadian *burnout* terutama pada dirinya sendiri.

Kata kunci : Beban kerja berlebih (*work overload*); Dihargai dari pekerjaan (*rewarded of work*); *Burnout*

---

**PENDAHULUAN**

*Burnout* menjadi perhatian bagi pekerja di seluruh dunia, pada tahun 2019 WHO (*World Health Organization*) secara resmi mengatakan *burnout* selaku fenomena pekerjaan serta masuk dalam *International Classification of Diseases (ICD-11)* (WHO, 2019). *Burnout* timbul dari meningkatnya ketidaksesuaian antara pekerja serta tempat kerja. Semacam yang diuraikan oleh definisi WHO, fenomena kelelahan akibat kerja merupakan hasil pada saat pemicu tekanan pikiran kronis di tempat kerja yang tidak ditangani dengan baik. Apabila keadaan tempat kerja tidak cocok dengan kebutuhan orang yang bekerja di situ, sehingga akan mengalami *burnout* (Maslach & P.leiter, 2022) dan (Alam, 2022).

Berdasarkan data di Amerika Serikat mengatakan di antara 7.500 karyawan bekerja penuh waktu, nyaris seperempatnya mengalami kelelahan selalu ataupun sering (23%) sedangkan nyaris setengahnya kadang-kadang sebanyak (44%) (Agrawal & Wigert, 2018).

Laporan suatu penelitian *systematic review* mengenai prevalensi *burnout* yang menyertakan 182 penelitian dari 109.628 orang di 45 negeri dari tahun 1991-2018, prevalensi *burnout* yang dilaporkan ialah 67.0% (Aisyi, 2019). Menurut penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 83% dokter umum, profesi perawat 84%, profesi bidan 83%, dan apoteker 84% menyatakan bahwa tenaga kesehatan masih berisiko tinggi mengalami *burnout* (CNN, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permatasari & Supriatna, 2020) ada hubungan yang cukup erat antara beban kerja dan sindrom *burnout*, sebanyak 107 orang (98,2%) responden merasa beban kerjanya tinggi, sisanya 2 orang (1,8%) merasa beban kerjanya rendah. Semakin banyak pengalaman kerja maka semakin rendah *burnout* yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan (Malawat et al., 2019)

Rumah Sakit Umum Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Provinsi Lampung adalah sebuah rumah sakit type C dengan kode 18.71.048 yang terletak di Kota Bandar Lampung, Indonesia tepatnya berada di Jl. Basuki Rahmat No. 73, Kelurahan Sumur Putr, Kecamatan Teluk Betung Utara. RSUD ini merupakan

SKPD Pemerintah Kota Bandar Lampung yang bertipe Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan sebagai rumah sakit rujukan dari 28 Puskesmas induk dan 56 Puskesmas Pembantu di Wilayah Kota Bandar Lampung. Rumah Sakit Umum Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Provinsi Lampung memiliki beberapa jenis pelayanan seperti pelayanan administrasi, Poliklinik Rawat Jalan, Instalasi Gawat Darurat, Rawat Inap, Bedah Sentral, Laboratorium, Farmasi, Radiologi, Fisioterapi dan Pengaduan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari bagian rekam medis RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, jumlah pengunjung di Rawat Inap pada tahun 2022 mencapai 31.129 orang. Jumlah ini mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, di mana pada tahun 2021 terdapat 31.048 orang yang menggunakan fasilitas rawat inap. Peningkatan pasien juga dapat dilihat pada angka *Bed Occupancy Rate (BOR)* atau angka penggunaan tempat tidur, pada tahun 2021 sebesar 82,01 % dan tahun 2022 sebesar 87,16 % cenderung mengalami peningkatan. Peningkatan pasien dan capaian BOR tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan penggunaan layanan di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Hal ini juga menandakan bahwa aktivitas perawat di rumah sakit tersebut juga mengalami peningkatan.

Dari hasil observasi yang dilakukan di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung didapatkan jumlah tenaga perawat yang ada sebanyak 140 perawat dengan jumlah tempat tidur 383 BED. Untuk 2 perawat menangani pasien 3 tempat tidur (Kemenkes RI, 2010). Namun masih ada perawat RSUD, 1 perawat menangani 8-10 pasien, sekali jaga 2-3 perawat dengan kapasitas 26 BED. Dari kondisi di RSUD seharusnya tenaga perawat yang dibutuhkan menggunakan rumus dalam buku Manajemen Keperawatan (Aini, 2018) sebanyak 173 perawat. Yang artinya dari masalah diatas jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur belum seimbang di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, sehingga menyebabkan pembagian jadwal shift tidak merata pada perawat, seperti ada kedapetan *shift* kerjanya lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang lain, begitupun sebaliknya. Sampai hari libupun dipakai untuk bekerja, seharusnya tiap perawat mendapatkan hari libur 5 hari dalam 1 bulan (Aini, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada perawat di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung didapatkan informasi kecelakaan kerja yang dilaporkan terhadap K3RS mengatakan pada tahun 2022 seorang *OB (office boy)* tertimpa tabung oksigen besar karena membantu perawat mengantar pasien IGD ke ruangan rontgen dimana perawat IGD memerlukan bantuan tambahan dikarenakan kurangnya perawat pada saat *shift* kerja saat itu. Dari kasus kecelakaan kerja tersebut bukan tugas pokok dan fungsi seorang *OB (office boy)* melainkan perawat. Masalah selanjutnya, belum optimalnya *system reward* dan *punishmen* yang diberikan. Perawat sudah bekerja sesuai dengan SOP yang ada seperti mematuhi perlengkapan APD saat bekerja meskipun masih ada yang belum mematuhi serta tidak pernah tidak masuk bekerja, dan berprestasi dengan mengikuti *try out*, kompetensi keterampilan tindakan keperawatan, dan lomba video atau poster sebagai tindakan keperawatan yang pernah diikuti pada perawat mewakili RSUD yang bersaing antar perawat RS yang lain. Namun dari berprestasi perawat diatas tidak diapresiasi dalam bentuk *reward* sederhana seperti hadiah, penghargaan sertifikat, dan *refreshing* bersama-sama agar mampu memberikan motivasi perawat yang lain agar bekerja lebih giat dari pihak RSUD. Dari permasalahan diatas dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental perawat, harus ada kebijakan yang dilakukan dari pihak

RSUD dr. A. Dadi Tjorodipo Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Ruang Inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023”.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif pendekatan desain *cross sectional*, yang dilakukan pada bulan Juni tahun 2023. Jumlah sampel 104 perawat dengan teknik *purposive sampling*, dengan melakukan pengisian kuesioner *Maslach Burnout Infentory (MBI)*. Analisis data yang digunakan adalah univariat dan bivariat dengan uji statistik *chi-square*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Overload* (Beban Kerja Berlebih) dan *Rewarded Of Work* (Dihargai dari Pekerjaan) pada *burnout* perawat di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023.

## HASIL

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Perawat di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023

Variabel	F	%
<b>Usia</b>		
15-24	4	3.8
25-34	84	80.8
35-44	14	13.5
45-54	2	1.9
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	37	35.6
Perempuan	67	64.4
<b>Masa kerja</b>		
<5 Tahun	52	50.0
5 Tahun	23	22.1
>5 Tahun	29	27.9
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3 Keperawatan	43	41.3
D4 Keperawatan	1	1.0
S1 Keperawatan	41	39.4
Ners	17	16.3
D3 Kebidanan	2	1.9

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 25-34 tahun sebanyak 84 orang (80.8%) dan untuk jumlah yang paling rendah antara usia 45-54 tahun sebanyak 2 orang (1.9%). Untuk jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang (64.4%)

lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang (35.6%). Dan sebagian besar perawat berpendidikan terakhir sebagai D3 keperawatan sebanyak 43 orang (41.3%) dan untuk jumlah yang paling rendah pendidikan terakhir D4 keperawatan sebanyak 2 orang (1.0%). Serta sebagian besar responden, bekerja selama < 5 tahun sebanyak 52 orang (50.0%) lebih tinggi dibandingkan dengan masa kerja  $\geq 5$  tahun sebanyak 29 orang (27.9%)

**Analisis Univariat**

Tabel 2 Distribusi tabel frekuensi kejadian *Burnout*, *Work Overload*, dan *Rewardred Of Work* Pada Perawat Ruangn Inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b><i>Burnout</i></b>		
Tinggi	22	21.2 %
Rendah	82	78.8 %
Total	104	100. %
<b><i>Work Overload</i></b>		
Tidak Mengalami	33	31.7 %
Mengalami	71	68.3 %
Total	104	100.0 %
<b><i>Rewardred Of Work</i></b>		
Setuju	67	64.4 %
Tidak Setuju	37	35.6 %
Total	104	100.0 %

Berdasarkan tabel 2 didapat bahwa dari 104 responden yang mengalami *burnout* tinggi sebanyak 22 perawat (21.2%) lebih rendah dibandingkan dengan jumlah responden yang mengalami *burnout* rendah sebanyak 82 perawat (78.8%). Dari 104 responden yang mengalami *work overload* sebanyak 71 perawat (68.3%) lebih tinggi dibandingkan yang tidak mengalami *work overload* sebanyak 33 perawat (31.7%). Dari beban kerja berlebih dapat mengakibatkan *burnout* akan mempengaruhi kinerja yang dialami pada perawat, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami. Serta responden dengan setuju adanya *rewardred of work* sebanyak 67 perawat (64.6%) lebih tinggi dibandingkan tidak setuju adanya *rewardred of work* sebanyak 37 perawat (35.6%). Dari belum optimalnya *rewardred of work* dapat mengakibatkan *burnout* dikarenakan tidak dihargai/diapresiasi baik, yang mempengaruhi kondisi mental perawat menurun saat bekerja.

**Analisis Bivariat**

Tabel 3 Distribusi Tabel Frekuensi *Work Overload*, dan *Rewardred Of Work* Terhadap Kejadian *Burnout* Pada Perawat Ruangn Inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023

<i>Work Overload</i>	<u>Kejadian <i>Burnout</i></u>				Total	Pvalue	OR 95% CI	
	Rendah		Tinggi					
	n	%	n	%				N
Mengalami	61	85,9	10	14,1	71	100	0,010	0,287 (0,108 -0,760)
Tidak Mengalami	21	63,6	12	36,4	33	100		

***Rewardred Of Work***

Tidak Setuju	25	67,6	12	32,4	37	100	0,036	0,365 (0,140-0,956)
Setuju	57	85,1	10	14,9	67	100		

Dari tabel 3 dapat dilihat hasil analisis hubungan *work overload* dengan *burnout* perawat menunjukkan bahwa terdapat 71 responden yang mengalami *work overload* sebanyak 61 perawat (85,9%) yang menderita *burnout* rendah dan tinggi sebanyak 10 perawat (14,1%). Sedangkan 33 responden yang tidak mengalami *work overload* sebanyak 21 perawat (63,6%) yang menderita *burnout* rendah dan tinggi sebanyak 12 perawat (36,4%). Berdasarkan hasil statistic uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,010 yang menunjukkan < 0,05 dengan OR 0,287 yang artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work overload* dengan kejadian *burnout* yang dialami perawat.

Sedangkan hasil analisis hubungan *rewarded of work* dengan *burnout* perawat menunjukkan bahwa terdapat 37 responden tidak setuju adanya *rewarded of work* sebanyak 25 perawat (67,6%) yang menderita *burnout* rendah dan tinggi sebanyak 12 perawat (32,4%). Sedangkan 67 responden setuju adanya *rewarded of work* sebanyak 57 perawat (85,1%) yang menderita *burnout* rendah dan tinggi sebanyak 10 perawat (14,9%). Berdasarkan hasil statistic uji *chi-square* diperoleh nilai *p* = 0,036 yang menunjukkan < 0,05 dengan OR 0,365 yang artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *rewarded of work* dengan kejadian *burnout* yang dialami perawat.

## PEMBAHASAN

### a. Hubungan *Work Overload* Dengan Kejadian *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas 71 (68,3%) responden mengalami *work overload* yang menyebabkan *burnout* tingkat tinggi pada perawat. Hasil uji hipotesis *chi-square* didapatkan *p-value* 0,010. Odds Ratio (OR) sebesar 0,287 dalam 95% CI. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work overload* dengan kejadian *burnout* yang dialami perawat.

Dari hasil jawaban responden penelitian diatas bahwa *work overload* melebihi kapasitas kemampuan manusia dikarenakan perawat merasa pembagian jadwal *shift* tidak merata karena kedapetan *shift*nya lebih banyak dibandingkan dengan yang lainnya sebanyak 90 orang (86,5%) yang dikarenakan jumlah perawat belum seimbang dengan jumlah tempat tidur hal itulah menyebabkan beban kerja berlebih. Menurut penelitian hal ini harus adanya kebijakan dari kepala keperawatan untuk membagi rata jadwal *shift* pada perawat hal itu sebanding dengan beban kerja yang dikerjakan agar dapat mengurangi beban kerja berlebih dan tingkat *burnout* yang dialami pada perawat.

Dari teori (Budiasa, 2021) bahwa beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Begitupun sejalan dengan penelitian (Utami, 2018) menunjukkan dari 23 reponden sebanyak 18 orang yang mengalami *burnout* dengan beban kerja berlebih hasil uji statistik diperoleh nilai *P value* = 0,024 maka dapat disimpulkan *pvalue* < nilai  $\alpha$  (0,05) hal ini menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat. Karena dari beban kerja berlebih dapat mengakibatkan *burnout* akan mempengaruhi kinerja yang dialami pada perawat, semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi

tingkat *burnout* yang dialami. Dan penelitian yang dilakukan (Hidayat & Sureskiarti, 2020) didapatkan hasil beban kerja berat dengan *burnout* berat sebanyak 24 orang (41,4%) dengan hasil uji statistik nilai *p-value* sebesar 0,041 yang menunjukkan  $< 0,05$ , artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat.

#### **b. Hubungan *Rewarded Of Work* Dengan Kejadian *Burnout***

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas 67 (64,6%) responden setuju adanya *work overload* yang menyebabkan *burnout* tingkat tinggi pada perawat. Hasil uji hipotesis *chi-square* didapatkan *p-value* 0,036. *Odds Ratio* (OR) sebesar 0,365 dalam 95% CI. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *rewarded of work* dengan kejadian *burnout* yang dialami perawat.

Dari hasil analisis pada jawaban responden penelitian diatas tidak adanya *rewarded of work* yang dialami perawat dapat menyebabkan tingkat *burnout* tinggi hal ini dikarenakan setuju adanya *reward* yang diberikan mampu memberikan motivasi kerja yang lebih giat sebanyak 71 orang (68,3%) artinya responden mengharapkan optimalnya *reward* yang diberikan. Menurut penelitian harus adanya kebijakan dari rumah sakit untuk memberikan *reward* yang sederhana untuk perawat yang sudah bekerja sesuai dengan SOP di rumah sakit bentuk dari motivasi dan apresiasi agar perawat melakukan pekerjaan menjadi semangat sehingga *burnout* dapat teratasi dengan baik.

Dari teori (Khaeruman & Dkk, 2021) *reward* dapat diartikan sebagai ganjaran, hadiah, upah. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas bekerja sesuai dengan SOP yang ada, mempunyai keterampilan atau skill tinggi, dan mampu bersaing.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian (Mirza, 2021) didapatkan hasil persentase tentang tidak adanya *reward* sebanyak 94 orang (80,4%) dari 117 responden dengan hasil uji statistik nilai *p-value* sebesar 0,001 yang menunjukkan  $< 0,05$ , artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *reward* dengan *burnout* pada perawat. Karena dari tidak dihargainya di tempat kerja dapat mengakibatkan *burnout* dikarenakan tidak dihargai/diapresiasi baik dari kepala perawat maupun dari pasien yang akan mempengaruhi kondisi mental perawat menurun saat bekerja

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kejadian *burnout* menggunakan statistik uji *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,010 yang menunjukkan  $< 0,05$  dengan OR = 0,287 yang artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work overload* dengan kejadian *burnout* yang dialami perawat RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023. Ada hubungan *rewarded of work* dengan kejadian *burnout* menggunakan statistik uji *chi-square* diperoleh nilai  $p = 0,036$  yang menunjukkan  $< 0,05$  dengan OR = 0,365 yang artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *rewarded of work* dengan kejadian *burnout* yang dialami perawat RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023. Disarankan untuk RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo sebaiknya diberikan pelatihan atau seminar mengenai faktor-faktor yang terjadinya *burnout*, sehingga diharapkan perawat mampu mencegah dan mengendalikan kejadian *burnout* terutama pada dirinya sendiri. Serta perlu menjaga keseimbangan antara kerja, hiburan, dan sistem dukungan sosial

yang dimilikinya (keluarga, teman, dan jaringan sosial lainnya) sehingga perawat merasa nyaman dan semangat dalam melakukan tindakan keperawatan selama bekerja

### DAFTAR PUSTAKA

1. Aini, N. (2018). *Teori Model Keperawatan Beserta Aplikasinya dalam Keperawatan*. 116. <https://books.google.co.id/books>
2. Aisyi, M. (2019). *SINDROM BURNOUT*. <https://dharmais.co.id/news/117/SindromBurnout>
3. Alam, R. (2022). *Kelelahan kerja (burnout)*.
4. Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
5. Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*.
6. Aulia, M., & Komara, E. (2022). MDP Student Conference (MSC) 2022 Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Mdp Student Conference (Msc)*, 134–141.
7. Budiasa, I. K. (2021). Lingkungan Kerja Dan Kinerja SDM. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*.
8. CNN. (2020). *Studi: 83 Persen Nakes Alami Burnout Sedang sampai Berat*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200904165920-255-542929/studi-83-persen-nakes-alami-burnout-sedang-sampai-berat>
9. Damayanti, D. (2013). *buku pintar perawat profesional teori & praktik asuhan keperawatan*.
10. Hastono, S. P. (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*.
11. Hidayat, R., & Sureskiarti, E. (2020). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout ) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2168–2173.
12. Islami, Z. N., & Kartika, L. (2016). Analisis Tingkat Burnout Guru MTS Assa'idiyyah Ditinjau dari Tipe Kepribadian Disc. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 7(1), 48. <https://doi.org/10.29244/jmo.v7i1.14068>
13. Kemenkes RI. (2010). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/Per/Iii/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit. *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*, 116.
14. Khaeruman, & Dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
15. Kristiyaningsih, Y. (2018). Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome Di Ruang Dahlia RSUD Jombang. *Skripsi. Jombang:SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INSAN CENDEKIA MEDIKA*, 1–66.
16. Malawat, R., Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(3), 306–312. <https://doi.org/10.35892/jikd.v14i3.246>
17. Mirza, M. N. (2021). Analisis Faktor Risiko Dan Konsekuensi Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 1–18.
18. Notoatmodjo, S. (2018). *metodologi penelitian kesehatan*.
19. P.leiter, christiana maslach and michael. (2022). *the burnout challenge*.
20. Permatasari, M., & Supriatna, U. Y. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Purwakarta. *Prosiding Psikologi*, 06(02), 454–459. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/23093>
21. Pramesona, B. A., Wulan, D., Rengganis, S., Masyarakat, D. K., Kedokteran, F., & Lampung, U. (2021). Prevalensi dan Faktor Risiko Burnout pada Perawat Selama Pandemi Covid-19 : Studi Cross-Sectional di Rumah Sakit Rujukan Tersier di Lampung , Indonesia Prevalence and Risk Factors of Burnout among Nurses During Covid-19 Pandemic : A Cross-Sectional Study. *Jurnal Kedokteran Universitas Lampung*, 5(1).
22. Rinaldi, R. (2019). *Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Mekanik Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pada Pt . Wahana Wirawan Riau*. 86.
23. sangeeta agrawal And, ben wigert. (2018). *Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes*. <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>.