Jurnal Pakar Kesehatan
Volume 1 Issue 1, 2025 (47-52)
ISSN (*online*) : 3108-9933
Homepage : https://jurnalunived.com/index.php/JPK

Hubungan Kejadian Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu

Emi Pebriani [1], Ravika Ramlis [2]
[1,2] Universitas Dehasen Bengkulu
e-mail: [1]emipebriani88@unived.ac.id ,[2] ravikaramlis04@gmail.com

Received [22-05-2025] *Revised [29-06-2025]* *Accepted [30-06-2025*

Abstract. The primary role of a nurse is to care for, advocate for, and support patients through healthcare programs. This can sometimes lead to burnout, especially if the nurse lacks motivation within their work environment, either from their colleagues or superiors. This requires motivation, which plays a crucial role in every nursing job, as motivation is a strong drive, desire, or interest within oneself to achieve a specific desire, goal, or goal. The purpose of this study was to determine the relationship between burnout and nurse work motivation at Bhayangkara Hospital, Bengkulu. This study used a quantitative analytical approach with a cross-sectional approach. The population was 53 and the sample size was 35. The sampling technique used was non-probability sampling with the accidental sampling method. Data analysis used the Chi-Square statistical test. The results of the study showed a relationship between burnout and nurses' work motivation, with a p-value of 0.004 (p<0.005). The conclusion of this study is that there is a relationship between burnout and nurses' work motivation at Bhayangkara Hospital, Bengkulu. Suggestions are that several health promotion efforts are needed to increase nurses' motivation and prevent burnout in the workplace.

Keywords: *Burnout, Work Motivation, Nurses.*

Abstrak. Peran utama seorang perawat yakni untuk merawat dan mengadvokasi serta mendukung pasien melalui program pelayanan kesehatan, dan hal ini terkadang membuat seorang perawat merasa jenuh (burnout), ditambah lagi jika dalam lingkup dan suasana kerja mereka, kurang motivasi baik dari diri perawat itu sendiri atau dari rekan kerja bahkan atasan. Kondisi seperti ini diperlukan motivasi dimana hal tersebut memiliki peranan sangat penting dalam setiap pekerjaan keperawatan dimana motivasi merupakan sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di RS Bhayangkara bengkulu. Jenis penelitian adalah Analitik Kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi berjumlah 53 orang, jumlah sampel 35 orang, Teknik pengambilan sampel Non Probability Sampling dengan metode Accidental Sampling. Analisis data menggunakan uji statistik Chi-Square. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat dengan nilai p=0,004 (p<0,005). Simpulan penelitian ini adalah ada hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat di RS Bhayangkara Bengkulu. Saran, perlu dilakukan beberapa upaya promosi kesehatan untuk meningkatkan motivasi perawat dalam pencegahan burnout di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Burnout, Motivasi Kerja, Perawat*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan sehingga menjadi suatu profesi yang memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien, dimana salah satu aspek terpenting dari kinerjanya adalah asuhan keperawatan1 . Peran utama seorang perawat yakni untuk merawat dan mengadvokasi serta mendukung pasien melalui program pelayanan kesehatan2 . Namun banyak hal lain dari seorang perawat yang merupakan tugas seorang perawat misalnya perawat perlu observasi perkembangan pasien secara berkesinambungan, mencatat informasi yang relevan untuk membantu dalam pengambilan keputusan perawatan, tuntutan managemen dan lain sebagainya, dan hal ini terkadang membuat seorang perawat merasa jenuh (burnout) apalagi jika dalam lingkup dan suasana kerja mereka kurangnya motivasi baik dari diri perawat itu sendiri atau dari rekan kerja bahkan atasan3 . Perawat menjadi yang terdepan dalam dunia kesehatan dimana banyak hal yang dilakukan terkait asuhan keperawatan ditambah lagi jam kerja yang panjang yang dapat menyebabkan kelelahan sangat tinggi hingga membuat jenuh (burnout) dalam menjalani profesi ini. Kejenuhan kerja (burnout) merupakan sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola4 . Burnout dapat menyebabkan banyak masalah dengan perawat dan praktisi perawat dalam dunia kesehatan saat ini. Burnout bukanlah hal baru dalam dunia keperawatan dan terus berkembang dalam profesi ini. Burnout atau kejenuhan atau kelelahan sering bermanifestasi melalui kelelahan fisik atau emosional, stres, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian pribadi. Burnout dapat menyebabkan kesehatan fisik dan mental yang buruk, hubungan interpersonal yang tegang atau retak5 . Kejenuhan terkait pekerjaan berperan dalam mengontrol seseorang, bagaimana seseorang melihat diri mereka sendiri serta dapat mengendalikan emosi dan sikap mereka. Kejenuhan sebagai akibat dari tingkat stres yang tinggi 2 serta terus-menerus di tempat kerja dapat menyebabkan banyak hal negatif seperti tidak maksimalnya pemberian layanan asuhan keperawatan bahkan menyebabkan penurunan kesehatan bagi pekerja itu sendiri dalam hal ini adalah perawat. Kondisi seperti ini diperlukan motivasi dimana hal tersebut memiliki peranan sangat penting dalam setiap pekerjaan keperawatan6 . Motivasi merupakan sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu.

Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Tingginya motivasi tersebut akan mengubah perilakunya, untuk menggapai cita-cita dan menjalani hidup dengan lebih baik7 . Inti dari motivasi adalah perilaku yang diarahkan pada tujuan yang berenergi dan gigih. Ketika kita termotivasi, kita bergerak dan mengambil tindakan. Motivasi dipengaruhi oleh kepuasan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan hidup atau penting untuk kesejahteraan dan pertumbuhan. Lingkungan dan konteks sosial kita akan memainkan peran penting dalam hal motivasi ekstrinsik. Cara terbaik untuk menjelaskan motivasi adalah dengan menunjukkan seperti apa motivasi itu dalam kehidupan sehari-hari. Keberadaan perawat dalam memberikan pelayanan sangat dibutuhkan, diperlukan tenaga perawat yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan sikap profesional termasuk kemampuan merencanakan asuhan keperawatan8 .

Terdapat berbagai tuntutan dalam dunia keperawatan yang perlu diperhatikan yakni melakukan suatu modifikasi dalam pekerjaan/berinovasi sehingga bisa membuat sebuah perubahan atau mereka diubah oleh suatu kondisi, dimana kesemua hal ini tidak terlepas dari motivasi perawat itu sendiri. Kondisi dalam dunia kerja terdapat banyak kasus dimana motivasi berasal dari kebutuhan yang harus terpenuhi, dan ini pada gilirannya mengarah pada perilaku tertentu dari setiap individu. Muhammad Iqbal Ardianto (2019) dalam penelitianya mengenai hubungan motivasi kerja dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdul Moeis Samarinda dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif

korelasi dengan pendekatan cross sectional pada sampel 58 responden menyatakan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara burnout dengan motivasi kerja perawat14 . Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Ni Putu Eka (2020) dalam penelitiannya mengenai hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana di seluruh ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, pendekatan cross sectional dan menggunakan sampel perawat pelaksana yang berjumlah sebanyak 165 responden menyatakan bahwa ada hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Peneliti tersebut menyatakan bahwa hal ini terjadi akibat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya penghargaan diri, karena semakin meningkatnya tingkat burnout yang dialami oleh individu akan mempengaruhi pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien15 . Wawancara yang peneliti lakukan kepada 6 orang perawat pada tanggal 3- 4 Januari 2022 di Ruang Perawatan I dan II RS Bhayangkara Palu mengenai 4 burnout dan motivasi kerja, semuanya mengatakan bahwa selama ini saat mereka bekerja terkadang muncul rasa jenuh, lelah, bosan, stress akibat pelayanan yang mereka lakukan dengan tuntutan pekerjaan harus semaksimal mungkin. Terkadang saat mereka berada dalam kondisi seperti itu, mereka mendapatkan motivasi dari beberapa rekan kerja dan bahkan 1 orang diantaranya mengatakan kepala ruang saat melihat mereka dalam kondisi seperti itu di anjurkan untuk mengambil cuti agar bisa beristrahat dari rutinitas pekerjaan di Rumah Sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Rancangan pada penelitian ini adalah korelasi. Penelitian ini di lakukan di seluruh Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah non probability sampling dengan jenis total sampling. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 165 orang perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu. Proses penelitian berlangsung dari tanggal 16 september sampai dengan 16 oktober 2019. Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan adalah kuesioner MBI (Maslach Burnout Inventory) dengan jumlah pertanyaan favourable sebanyak 23 item, dalam bentuk skala model likert yang mempunyai jawaban 1 sampai 4, dimana jawaban dengan nilai 1= tidak pernah, 2= jarang, 3=selalu, 4= sering. Kuesioner burnout sudah dilakukan uji validitas dan reabilitas oleh (Wati, Ardani, & Dwiantoro, 2018) dalam penelitian yang berjudul ”Implementation Of Caring Ladership Model Had an Effect on Nurse’s Burnout” Di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu”, uji validitas ditemukan bahwa 23 pertanyan Maslach Burnout Inventory valid dengan nilai r product moment = 0,361. Hasil uji reabilitas dengan uji statistic alpha cronbach diperoleh r sebesar 0,937. Sedangkan kuesioner motivasi kerja diadopsi dari (Hermayanti, 2011) dengan 25 pernyataan dalam bentuk skala likert, yang terdiri dari 17 item pertanyaan positif dan 8 item pertanyaan negatif. Kuesioner ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh (Hermayanti, 2011), dengan hasil dari uji validitas untuk lembar kuesioner dari 25 item didapatkan hasil r hitung ≥ 0,361 dan nilai p≤ 0,05 jadi hasil dari uji validitas dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk lembar kuesioner di dapatkan nilai alpha 0,998 hasil tersebut menunjukan instrumen dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Burnout pada Dimensi Exhaustion (Kelelahan) di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa burnout pada dimensi Exhaustion (Kelelahan) didominasi oleh jawaban “selalu” pada item pertanyaan no 10 (stress dengan pekerjaan saya) yaitu sebanyak 52 orang (31,5%). Distribusi Frekuensi Burnout pada Dimensi Depersonalisasi di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa burnout pada dimensi Depersonalization (Depersonalisasi) didominasi oleh jawaban “selalu” pada item pertanyaan no

1 (bekerja dengan tidak sepenuh hati) sebanyak 8 orang (4,8%). Distribusi Frekuensi Burnout pada Dimensi Dismished Personal Accomplishment di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Bengkulu berdasarkan distribusi jawaban responden diketahui bahwa burnout pada dimensi Dismished personal accomplishment (Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) didominasi oleh jawaban "sering" pada item pertanyaan no 7 (belum mampu memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain) sebanyak 47 orang (28,5%). Hasil penelitian manunjukkan bahwa burnout perawat pelaksana dengan kategori sedang yaitu sebanyak 85 orang responden (51,5%), dan sebagian besar motivasi kerja perawat dikategorikan motivasi kuat yaitu sebanyak 95 orang (57,6%).

Tabel 1 Burnout Perawat

Indikator	f	%
Burnout perawat		
Rendah	59	35,8
Sedang	85	51,5
Tinggi	21	12,7
Motivasi kerja		
Motivasi lemah	3	1.8
Motivasi sedang	67	40,6
Motivasi Kuat	95	57,6

Tabel 2 Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Indikator	Koefisien	p
Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	-0,406	0,000

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar burnout perawat pelaksana dikategorikan sedang. Hal ini terjadi akibat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya penghargaan diri, karena semakin meningkatnya tingkat burnout yang dialami oleh individu akan mempengaruhi pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Pangastiti, 2011). Hasil penelitian didapatkan sejalan tentang burnout di RSUD Wangaya oleh (Topan, 2018) menunjukkan perawat yang mengalami burnout pada tingkat sedang sebanyak 75 orang (56,8%) dari 132 responden. Hasil penelitian berdasarkan dimensi burnout, yaitu pada dimensi Exhaustion (Kelelahan) burnout, yang paling banyak jawaban responden "selalu" didapatkan adalah pada item pertanyaan yaitu stress dengan pekerjaan saya, sebanyak 52 orang (31,5%). Stress merupakan gejala dari burnout yang berhubungan dengan dimensi exhaustion. Stress kerja banyak terjadi pada para pekerja disektor kesehatan seperti perawat, karena tanggung jawab tehadap manusia dan tingginya tuntutan terhadap pekerjaan, inilah yang menyebabkan perawat rentan mengalami stress (Prestiana & Purbandini, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yana, dimana sebanyak 45, 8% perawat di RSUD Pasar Rebo mengalami stress tinggi. National Safety Council (NSC) mengatakan bahwa burnout akibat stress kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada burnout ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang kosentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan dan kesakitan atau penyakit (Dale, 2011). Responden yang menjawab "sering" yaitu pada item pertanyaan lelah saat bangun pagi hari sebanyak 85 orang (51,5%), otot leher terasa tegang sebanyak 90 orang (54,5%), kurang beristirahat sebanyak 96 orang (58,2&), tegang pada daerah bahu sebanyak 80 orang (48,5%), tertekan setiap hari terhadap pekerjaan saya sebanyak 66 orang (40,0%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat mengalami kelelahan fisik dan emosional karena perasaan lelah mengakibatkan perawat merasa kehabisan energi dalam

bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain(Asi, 2013). Ketika mengalami exchaution, mereka akan merasakan energinya terkuras habis dan ada perasaan "kosong" yang tidak dapat diatasi lagi (Hardiyanti, 2013). Dimensi Depersonalization (Depersonalisasi) burnout, yang paling banyak jawaban responden "selalu" didapatkan adalah pada item pertanyaan yaitu bekerja dengan tidak sepenuh hati, sebanyak 8 orang (4,8%) Hal tersebut menunjukkan bahwa pada depersonalization atau sinis, yang banyak diungkapkan dengan perasaan bekerja dengan tidak sepenuh hati. Responden yang menjawab "sering" yaitu pada pertanyaan pasien selalu minta untuk diperhatikan sebanyak 80 orang (48,5%), tidak peduli dengan apa yang terjadi pada pasien saya sebanyak 44 orang (26,7%), bekerja dengan tidak sepenuh hati sebanyak 30 orang (18,2%), memperlakukan pasien sebagai objek yang tidak perlu dipahami secara personal sebanyak 28 orang (17,0%). Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitaannya menganggap bahwa dengan berprilaku seperti itu maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan (Hardiyanti, 2013). Hasil penelitian tentang dimensi depersonalisasi pada burnout diungkapkan oleh (Saputri, 2017) yang mengungkapkan bahwa burnout dimensi depersonalisasi pada pekerja gudang dan lapangan di rumah sakit dari 70 responden sebanyak 32 orang (45,7%) yang mengungkapkan depersonalisasi dan sebanyak 38 orang (54,3%) yang tidak. Dimensi Dismished personal accomplishment (Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) burnout, yang paling banyak jawaban responden "selalu" didapatkan tidak ada yang menjawab selalu, sedangkan yang paling banyak menjawab "sering" pada item pertanyaan yaitu belum mampu memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain, sebanyak 47 orang (28,5%), kurang memiliki kemampuan cukup dalam merawat pasien sebanyak 37 orang (22,4%), tidak percaya dalam bekerja sebanyak 33 orang (20,0%).

Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri paling banyak diungkapkan oleh responden berupa belum mampu memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain. Perawat cenderung memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Menurut (Nursalam, 2011) motivasi dan kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam kinerja seorang perawat, penampilan kerja adalah akibat interaksi antara kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur tugas dan motivasi. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama didalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh adanya suatu kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bila burnout perawat rendah, maka motivasi kerja perawat kuat dengan kekuatan korelasi sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian(Suharti & Daulima, 2013) mengungkapkan bahwa ada hubungan antara burnout dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Metropolita Medical Centre Jakarta (p=0,018). Didukung oleh penelitian (Tawale, Budi, & Nurcholis, 2011) menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui Papua (p=0,000, r=0,526).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara burnout perawat dengan motivasi kerja perawat, sehingga perlu diperhatikan keluhan fisik dan psikologis yang dirasakan oleh perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Timbulnya keluhan tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi dari perawat dalam bekerja, semakin meningkatnya tingkat burnout yang dialami oleh perawat, maka akan menurunkan motivasi kerja perawat sehingga mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Pada penelitian ini peneliti beropini bahwa, ada faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat rawat inap di RSUD Wangaya, dimana perawat mempunyai motivasi kerja kuat sedangkan tingkat burnout sedang. Faktor yang mempengaruhi

yaitu hubungan antara atasan dan rekan kerja cukup baik, adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, lingkungan kerja yang nyaman dan adanya supervisi keperawatan sehingga perawat berusaha untuk melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan prosedur dan asuhan keperawatan. Burnout memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Semakin tinggi burnout maka semakin rendah motivasi kerja perawat pelaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Rahmadiana A. Buku Ajar Manajemen Keperawatan. Tasikmalaya: Fakultas Keperawatan Universitas Bhakti Kencana. 2020

Basuki D. Manajemen Keperawatan Untuk Mahasiswa Dan Praktisi. Edisi 1. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2018

Raferty, C. & Poole, L. Nurse Practitioners: Do We Care? The Journal Of Nurse Practitioners. 2015

Na. Nursing Burnout: A Concept Analysis. Academic Support For Nursing Students. 2020

Chaunie Brusie. Study Reveals Alarming Statistics On Nurse Burnout. 2019

Nancy Cormack. How Burnout Is Measured In The Workplace. Science Direct. 2015

Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Managemen Dan Kepemimpinan Dalam Prakter Keperawatan, Modul Bahan Ajar Keperawatan. Cetakan Pertama. Jakarta; Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. 2016

Toode K. Nurses Work Motivation; Essence And Associations. [Academic Dissertation]. Finlandia: School Of Health Sciences, Tampere University. 2015

Morgan C.Nursing Ce Central: Nurse Burnout Study. Nursing Central America. 2021

Soemarko D. Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang Dan Berat Selama Masa Pandemi Covid-19. Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. 2020

Toode K. Nurses' Work Motivation; Essence And Associations. [Academic Dissertation]. Finlandia: School Of Health Sciences, Tampere University. 2015

Galletta, Et All. The Effect Of Work Motivation On A Sample Of Nurses In An Italian Healthcare Setting. Research Article. Italy: Department Of Public Health, Clinical And Molecular Medicine, University Of Cagliari. 2016

Zemichael, Et All. Motivation Of Health Workers And Associated Factors In Public Hospitals Of West Amhara. Ethiopia: College Of Public Health And Medical Sciences, Jimma University. 2016

Ardianto Muhammad I. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Inche Abdul Moeis Samarinda [Skripsi]. Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Farmasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. 2019

Wiranti Ni Putu. Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, Vol 3 No 1, Mei 2020.

Kamalia L A. Manajemen Keperawatan (Nursing Management). Bandung: Media Sains Indonesia. 2020

Sihombing R M. Manajemen Keperawatan. Medan: Yayasan Kita Menulis. 2020 18. Maryanti. Hubungan Motivasi Dengan Penerapan Post Conference Perawat Di Ruang Cendana RSUP Dr. Sardjito [Skripsi]. Yogyakarta: Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 'Aisyiyah. 2015

Nursalam. Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika. 2016

Kurniawidjaja M. Promosi Kesehatan Di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas. Universitas Indonesia Publishing. 2020 21. Putri D.P. Pengaruh Stress Kerja Terhada Burnout Ada Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Kota Madiun [Skripsi]. Program Studi Kesehatan Masyarakat Stikes Bhakti Husada Mulia, Madiun. 2019

Cahyani D.R. Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Di Kota Makassar [Skripsi]. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. 2019

Aydemir, O. Burnout: Risk Factors. American Psychological Association. 2013

Ashari F. Gambaran Kejadian Burnout Perawat Di Rumah Sakit UNHAS Pada Masa Pandemi Covid-19 [Skripsi]. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin Makassar. 2020

Siswanto. Metodologi Penelitian Kombinasi Kualitatif Kuantitatif Kedokteran Dan Kesehatan. Klaten: Boss Script. 2017 26. Dahlan S. Statistika Kedokteran Dan Kesehatan. Seri-1, Edisi Ke-6. Jakarta: Epidemiologi Indonesia Pubs. 2014