

HUBUNGAN BURNOUT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Azzahra Mauland Putri¹, Noor Ariyani Rokhmah², Rohayati Masitoh³
azzahramauland28@gmail.com¹, nurariyanir@unisayogya.ac.id², titin_rsd@yahoo.com³
Universitas Aisyiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Latar belakang : Burnout merupakan suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami perawat akibat stres kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini menyebabkan perawat dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan empati dalam bekerja. Burnout yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat, yang ditandai dengan berkurangnya kualitas asuhan keperawatan, keterlambatan pelayanan, dan meningkatnya kesalahan dalam praktik keperawatan. Kinerja perawat merupakan cerminan dari kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga tingkat burnout yang dialami perawat sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan burnout dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. Subjek penelitian adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 69 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner analisis data menggunakan spearman rank. Hasil: Hasil penelitian dengan uji Spearman Rank menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara burnout dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan nilai signifikansi $p\text{-value} = 0,025$ ($p < 0,05$). Hubungan dengan nilai koefisien korelasi $\tau = 0,0269$ (korelasi lemah). Kesimpulan: Terdapat hubungan antara burnout dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat burnout, maka semakin rendah kinerja perawat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen rumah sakit dalam upaya menurunkan tingkat burnout dan meningkatkan kinerja perawat, serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya terkait hubungan burnout dengan kinerja perawat.

Kata Kunci: Burnout, Kinerja Perawat.

ABSTRACT

Background: Burnout is a condition of physical, emotional, and mental exhaustion experienced by nurses due to prolonged work stress. This condition can cause nurses to lose motivation, concentration, and empathy at work. Unmanaged burnout can impact nurse performance, which is characterized by reduced quality of nursing care, delays in service, and increased errors in nursing practice. Nurse performance is a reflection of the quality of service provided to patients, so the level of burnout experienced by nurses significantly affects the quality of hospital services. Objective: This study aims to determine the relationship between burnout and nurse performance in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. Method: The research method used was descriptive correlation with a cross-sectional approach. The subjects of the study were 69 nurses working in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta, with a sampling technique using purposive sampling. The research instrument used a questionnaire and data analysis using Spearman rank. Results: The results of the study using the Spearman Rank test showed a significant relationship between burnout and nurse performance in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta with a significance value of $p\text{-value} = 0.025$ ($p < 0.05$). The relationship with a correlation coefficient value of $\tau = 0.0269$ (weak correlation). Conclusion: There is a relationship between burnout and nurse performance in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital Yogyakarta. The higher the level of burnout, the lower the nurse performance. The results of this study can be used as evaluation material for hospital management

in an effort to reduce the level of burnout and improve nurse performance, as well as as a reference for further researchers regarding the relationship between burnout and nurse performance.

Keywords: Burnout, Nurse Performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang wajib memberikan pelayanan bermutu dan berkesinambungan, salah satunya melalui pelayanan keperawatan. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit, khususnya di ruang rawat inap yang menuntut pelayanan prima selama 24 jam. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang diselenggarakan secara paripurna, terpadu, dan berkesinambungan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik individu perawat, dan kinerja yang ditampilkan dalam pemberian asuhan keperawatan (Deniati & Maritsa, 2023).

Kinerja perawat mencerminkan kualitas dan produktivitas dalam melaksanakan proses asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, dan evaluasi (Toney-Butler & Thayer, 2023). Penilaian kinerja dapat dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, serta dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat muncul sebagai dampak jangka panjang dari burnout, yang menyebabkan emosi tidak stabil, sikap menghindar, dan penurunan kinerja perawat.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berkepanjangan. Profesi perawat sangat rentan mengalami burnout karena tingginya tuntutan kerja dan keterlibatan emosional yang tinggi dalam perawatan pasien. Burnout juga dipengaruhi oleh tekanan emosional, kurangnya penghargaan, dan rendahnya dukungan sosial. Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja perawat (Ramadhan et al., 2023). Burnout telah diakui oleh World Health Organization (WHO) sebagai fenomena pekerjaan dalam International Classification of Diseases karena dampaknya terhadap kesehatan dan kinerja individu. Pemerintah Indonesia juga menetapkan kebijakan pencegahan dan penanganan penyakit akibat kerja termasuk masalah psikososial melalui Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 (Kemenkes RI, 2022).

Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan tingginya prevalensi burnout pada perawat. Penelitian di Semarang, Yogyakarta, dan beberapa daerah lain melaporkan lebih dari setengah perawat mengalami stres kerja dan burnout. Studi di RSUD Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa 60,2% perawat mengalami burnout ringan dan 39,8% mengalami burnout berat (Lestari, 2022). Penelitian Najoran et al. (2023) menemukan hubungan signifikan antara burnout dan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,002$. Penelitian Halawa et al. (2022) juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara burnout dan kinerja perawat dengan nilai $p = 0,001$. Perawat ruang rawat inap menghadapi beban kerja tinggi akibat jumlah pasien dan kebutuhan perawatan yang beragam di setiap shift. Studi pendahuluan menunjukkan bahwa burnout sering dialami oleh perawat dan berdampak pada kelelahan, kejenuhan, serta penurunan kualitas kerja, yang berpotensi menurunkan mutu pelayanan keperawatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang

dilakukan dibangsal rawat inap Shofa, Ibnu Sina, Marwah, Raudhah, Sakinah dan Bir Ali RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada bulan Desember 2025. Rancangan penelitian digunakan deskriptif korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini Adalah perawat ruang rawat inap Shofa, Ibnu Sina, Marwah, Raudhah, Sakinah dan Bir Ali yang berjumlah 167 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner burnout yang sudah baku dengan 22 item pernyataan untuk mengukur 3 dimensi, yaitu kelelahan, depersonalisasi dan pencapaian pribadi dan kuesioner kinerja perawat sudah dilakukan uji expert dengan 12 pernyataan untuk mengukur Tingkat kinerja perawat. Analisis data menggunakan Analisa univariat dan Analisa bivariat. Analisis univariat adalah untuk melihat distribusi frekuensi dan persentase hasil dari variabel. Analisis bivariat adalah untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yang diteliti menggunakan uji Spearman Rank.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Hasil penelitian terhadap karakteristik responden di bangsal Shofa, Ibnu Sina, Marwah, Raudhah, Sakinah dan Bir Ali RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
Usia		
17-25 (Remaja akhir)	6	8.7%
26-35 (Dewasa awal)	15	23.8%
36-45 (Dewasa akhir)	19	27.5%
46-55 (Lansia awal)	29	42.0%
Jumlah (N)	69	100%
Jenis		
Kelamin		
Laki-laki	11	15.9%
Perempuan	58	84.1%
Jumlah (N)	69	100%
Pendidikan		
D3	47	68.1%
D4	1	1.4%
Ners	20	28.9%
S2	1	1.4%
Jumlah (N)	69	100%
Masa Kerja		
1-10 tahun	19	27.5%
11-20 tahun	12	17.4%
21-30 tahun	36	52.2%
>30 tahun	2	2.9%
Jumlah (N)	69	100%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan sebagian besar perawat memiliki usia 46-55 tahun sebanyak 29 orang (42.0%). Jenis kelamin perawat paling banyak merupakan perempuan berjumlah 58 orang (84.1%). Pendidikan perawat paling banyak merupakan lulusan DIII Keperawatan berjumlah 47 orang (68.1%). Masa kerja perawat paling lama adalah 21-30 tahun sebanyak 36 orang perawat (52.2%).

Tabel 2. *Burnout*

<i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase %
Rendah	2	2.9%
Sedang	53	76.8%
Tinggi	14	20.3%
Jumlah (N)	69	100%

Berdasarkan tabel 2 menggambarkan *burnout* perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta paling banyak yaitu kategori *burnout* sedang sebanyak 53 orang (76.8%), *burnout* tinggi sebanyak 14 orang (20.3%), dan *burnout* rendah sebanyak 2 orang (2.9%). Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosdiana et al., (2022) dengan judul “*Burnout* Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang” yang menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat di RS Panti Waluya Malang mengalami *burnout* kategori sedang (86,8%). Kondisi *burnout* sedang tersebut menggambarkan bahwa perawat telah mengalami kelelahan emosional dan fisik akibat tingginya tuntutan pekerjaan, namun masih mampu mempertahankan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Tabel 3. Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase %
Kurang	0	0%
Cukup	3	4.3%
Baik	66	95.7%
Jumlah (N)	69	100%

Berdasarkan tabel 3 menggambarkan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta paling banyak yaitu kategori baik sebanyak 66 orang (95.7%), kategori cukup sebanyak 3 orang (4.3%) dan tidak ada perawat yang memiliki kategori kinerja kurang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana et al., (2022) dengan jumlah sampel 114 perawat, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja baik sebanyak 77 responden (67,5%), dan sisanya memiliki kinerja cukup. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa perawat tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun mengalami tekanan kerja dan *burnout* dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat di ruang rawat inap berada pada kategori baik.

Analisis Bivariat

Hasil Uji Korelasi *Spearman-Rank* Pada Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Tabel 4. Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta

Variabel	N	Correlation Coefficient	P Value
<i>Burnout</i>			
Kinerja Perawat	69	0.269	0.025

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji *spearman rank* peroleh nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara variable *burnout* dengan variable kinerja perawat. Nilai korelasi diperoleh nilai 0,269 dinyatakan korelasi (hubungan) antara variable *burnout* dengan variable kinerja perawat memiliki hubungan yang lemah. Angka korelasi yang diperoleh memiliki nilai positif yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel memiliki hubungan searah. Arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa perubahan skor *burnout* searah dengan perubahan skor kinerja keperawatan, sesuai dengan sistem penskoran instrumen yang digunakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lemahnya kekuatan hubungan tersebut menunjukkan

bahwa *burnout* bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja perawat, sehingga diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor lain yang turut berperan dalam menentukan kinerja perawat.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2025 diketahui dari 69 perawat bahwa 53 orang (76.8%) *burnout* sedang, sebanyak 14 orang (20.3%) *burnout* tinggi, dan sebanyak 2 orang (2.9%) *burnout* rendah. Hasil penelitian kinerja perawat diketahui bahwa dari 69 perawat, didapatkan data sebagian besar perawat memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 66 responden (95,7%), sedangkan 3 responden (4,3%) memiliki kinerja cukup, dan tidak terdapat perawat dengan kinerja kurang (0%). Berdasarkan karakteristik responden usia yang paling banyak dan paling lama masa kerja yaitu usia 46-55 tahun (lansia awal). Hasil analisis bivariat menggunakan *spearman rank* didapatkan hasil nilai korelasi sebesar 0,269 dan nilai signifikan $p\text{ value} = 0,025$ ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat pada ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Angka korelasi yang diperoleh memiliki nilai positif yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel memiliki hubungan searah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana et al (2022). Menunjukkan hasil analisis uji *chi square* didapatkan nilai $p\text{ value} = (0,046) < (0,05)$ sehingga H_1 diterima, artinya ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian Putri, T. H. (2022) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya perawat yang memiliki beban kerja dengan kinerja yang cukup baik sekitar (38,8 %). Hal ini disebabkan adanya motivasi yang tinggi dari perawat dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta mendapatkan pengawasan dari kepala ruang dan tuntutan dari pihak rumah sakit yang diharuskan prima dalam memberikan pelayanan. Indiawati, O. C et, al. (2022) mengemukakan bahwa memiliki *burnout* serta tugas tambahan di luar pekerjaan utamanya membuat tidak jarang kinerja perawat berkurang, lantaran banyaknya pekerjaan yang wajib ditangani.

Burnout merupakan kesehatan mental yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakmampuan untuk bekerja. Kondisi *burnout* banyak dijumpai pada pekerjaan di sektor jasa kemanusiaan seperti perawat. *Burnout* sindrom dipahami sebagai sindrom yang disebabkan oleh stres kerja kronis yang belum mampu diatasi oleh individu. Kondisi *burnout* banyak dijumpai pada pekerjaan di sektor jasa kemanusiaan seperti perawat. Ketidakmampuan perawat untuk beradaptasi dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan dalam waktu yang lama disebut dengan *burnout* (Taufan et al.,2024).

Menurut asumsi peneliti, hubungan positif yang lemah antara *burnout* dan kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat mengalami *burnout* pada tingkat sedang hingga tinggi, mereka masih mampu mempertahankan kinerja yang baik. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, baik dari dalam diri perawat maupun dari lingkungan kerja, seperti komitmen profesional, rasa tanggung jawab terhadap pasien, serta motivasi intrinsik untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal. Selain itu, lamanya masa kerja turut berperan penting dalam membentuk pengalaman klinis, kedewasaan profesional, serta kemampuan adaptasi perawat dalam menghadapi tekanan kerja. Perawat dengan masa kerja 21–30 tahun umumnya telah memiliki keterampilan dan penguasaan tugas yang baik, sehingga tetap mampu menjalankan tanggung jawab profesional meskipun mengalami kelelahan fisik dan emosional. Dukungan lingkungan kerja, kerja sama tim, supervisi kepala ruang, serta budaya organisasi yang menekankan mutu pelayanan dan akuntabilitas

profesi juga berkontribusi dalam menjaga kinerja perawat. Dengan demikian, *burnout* dalam penelitian ini tidak secara langsung menurunkan kinerja, melainkan mencerminkan tingginya tekanan kerja jangka panjang yang diimbangi oleh profesionalisme, pengalaman kerja, dan sistem pengendalian organisasi, sehingga kinerja perawat tetap terjaga meskipun berada dalam kondisi kelelahan kerja.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi penting yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Tingkat *burnout* yang terkelola dengan baik memungkinkan perawat tetap bekerja secara optimal sesuai standar pelayanan, sehingga kualitas pelayanan dan keselamatan pasien tetap terjaga. Oleh karena itu, upaya pengendalian *burnout* melalui dukungan organisasi dan penguatan kemampuan coping perawat sangat diperlukan agar kinerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tetap optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengalami burnout pada kategori sedang (76,8%), diikuti burnout tinggi (20,3%) dan rendah (2,9%), sementara kinerja perawat umumnya berada pada kategori baik (95,7%) dan hanya sebagian kecil yang berkinerja cukup (4,3%); analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara burnout dan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,025 < 0,05$) dengan tingkat keeratan hubungan yang lemah ($\tau = 0,269$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat burnout cenderung diikuti oleh penurunan kinerja meskipun hubungan tersebut tidak kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen keperawatan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap tingkat kelelahan kerja dan kinerja perawat, khususnya di ruang rawat inap. Perawat diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja profesional melalui upaya pengembangan diri, seperti mengikuti seminar dan pelatihan, guna meningkatkan pengetahuan, motivasi kerja, serta meminimalkan risiko terjadinya burnout. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh institusi pendidikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan, khususnya terkait burnout dan kinerja perawat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian intervensi yang bertujuan meningkatkan kinerja perawat serta mencegah terjadinya burnout di lingkungan pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Deniati, K., & Maritsa, M. (2023). Jurnal Ayurveda Medistra ISSN . 2656-5609 | Volume 2 Issue 1 | 2023 | pages : 16-23 Jurnal Ayurveda Medistra Available online at Hubungan Burnout Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019. Jurnal Ayurveda Medistra, 2(1), 16–23.
- Halawa, A., Tjahdjono, H. D., & Khurniawati, E. N. (2022). Hubungan Burnout Dengan Kinerja Perawat Pada Era Pandemi Covid-19 Di Rs William Booth Surabaya. Jurnal Keperawatan, 11(1), 6–16. <https://doi.org/10.47560/kep.v11i1.328>
- Indiawati, O. C., Syaâ€™TMdiyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
- Kemenkes RI. (2022). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja. Menteri Kesehatan, 1–35.

- Kementrian Kesehatan RI. 2020. Berdasarkan Surat Edaran Nomor : HK.01/07/MENKES/312/2020 Tentang Standar Profesi Perkam Medis dan Informasi Kesehatan Tenaga kesehatan.
- Lestari, S. (2022). Hubungan Efikasi Diri(Self Efficacy) Terhadap Burnout Pada Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(11), 22–32. <http://nusantarahasanajournal.com/index.php/nhj/article/view/279>
- Najoan, Z., Pondaag, F., Natalia, A., Studi, P., Keperawatan, I., Kedokteran, F., Ratulangi, U. S., & Pelaksana, P. (2023). Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder. 2(1), 59–67.
- Putri, T. H. 2022. Gambaran Burnout Pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Abdurrah*, 3(2), 60–67. <https://doi.org/10.36341/jka.v3i2.1104>
- Ramadhan, L. T., Umar, E., & Mulyanasari, F. (2023). HUBUNGAN BURNOUT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. ADJIDARMO RANGKASBITUNG. *Jawara : Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.62870/jik.v4i1.28492>
- Riyashatul, A., Ani, U., Arabta, A., & Pelawi, M. P. (2023). Hubungan Komunikasi Terapeutik Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pelayanan Kesehatan Pasien Rawat Jalan Di Poli Umum Puskesmas Bojong Menteng Tahun 2022. *Journal Borneo Nursing*, 5(1), 28–35
- Rosdiana, Y., Maemunah, N., & Ka'arayo, A. J. (2022). Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang. *Nursing News : Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(1), 48–53. <https://doi.org/10.33366/nn.v6i1.2442>
- Taufan, M., Kurniasih, Y., & Imallah, R. N. (2024). Hubungan quality of nursing work life dengan burnout perawat pelaksana di ruang rawat rinap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta the relationship between quality of work life and burnout among nurses in the inpatient ward At PKU Muhammadiyah Hospitas , Yogyakarta Abstract. 2(September), 1158–1167
- Toney-Butler, T. J., & Thayer, J. M. (2023). *Nursing Process*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK499937/>.