



**Jurnal Ayurveda Medistra ISSN. 2656-5609|  
Volume 2 Issue 1 | 2020 | pages:16-23 Jurnal  
Ayurveda Medistra Available online at  
<http://ojs.stikesmedistra-indonesia.ac.id/>**

## **Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019**

Kiki Deniati<sup>1</sup>, Mir'atul Maritsa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia, Email : [bundacadir@gmail.com](mailto:bundacadir@gmail.com)<sup>1</sup>  
0895321503038

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Medistra Indonesia, [miramaritsa3@gmail.com](mailto:miramaritsa3@gmail.com)<sup>2</sup>085781877019

### **ABSTRAK**

*Burnout* merupakan kelelahan secara fisik maupun emosi dan sebagai suatu perubahan sikap ataupun perilaku. Akibat dari kelelahan atau kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, produktivitas yang rendah dan memburuknya kinerja. Kinerja keperawatan merupakan aktivitas yang diberikan kepada klien melalui pelaksanaan asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019. Metode penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu yang berjumlah 30 perawat, setelah dimasukkan kedalam rumus slovin jumlah sampelnya sebanyak 28 perawat. Hasil penelitian yang didapat dari hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh *p value* sebesar 0,028 dapat disimpulkan *p value* (0,028) < nilai  $\alpha$  (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019. Kesimpulannya adalah *Burnout* dapat mempengaruhi kinerja perawat, ketika perawat merasakan adanya kelelahan atau kejenuhan (*burnout*) maka tidak lama lagi situasi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif apabila keadaan ini dibiarkan berlarut-larut maka dapat menyebabkan penurunan kinerja.

**Kata Kunci :** *Burnout*, Kinerja Perawat, Perawat

### **ABSTRACT**

#### **The Relationship Burnout With The Performance of Implementing Nurses in The Inpatient Room at Rawa Lumbu Hospital 2019**

Burnout is physically and emotionally exhausted and as a change in attitude or behavior. As a result of exhausted or the saturation of the work it self can appear in the form of reduced job satisfaction, low productivity and deteriorating performance. Nursing performance are activities provided to clients through the implementation of nursing care to achieve the goal of health care. This study aims to determine whether the relationship burnout with the performance of implementing nurses in the inpatient room at Rawa Lumbu Hospital 2019. This research method using observational analytic design with cross sectional approach. The population in this study were all nurses in inpatient room at Rawa Lumbu Hospital totaling 30 nurses, once incorporated into the formula slovin number of samples as many as 28 nurses. The results of the research were in the statistical test Chi-Square was obtained *p value* of 0.028 can be inferred *p value* (0.028) < value  $\alpha$  (0.05), it indicates that there is a relationship burnout with the performance of nurses in the inpatient room at Rawa Lumbu Hospital 2019. The conclusion is Burnout can affect the performance of the nurse, when nurses feel any fatigue or burnout (*burnout*) it is no longer the situation becomes conducive working environment if this situation is allowed to drag, it can cause performance degradation.

**Keywords** : Burnout, Performance of Implementing Nurses, Nurses

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan yang memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit adalah pelayanan yang diberikan kepada klien sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan yang bermutu dan berkualitas. Pada Pasal 63 UU No. 36 Tahun 2014 pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik perawat (individu) dan karakteristik kerja<sup>1</sup>.

Profesi sebagai perawat berkaitan dengan keselamatan klien oleh karena itu, perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi kesehatan klien setiap saat dimana seorang perawat dengan pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat dan mempunyai energi yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang baik akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan emosional atau kelelahan fisik (*burnout*)<sup>2</sup>.

*Burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosi dan mental karena berada dalam situasi yang menuntut emosional. *Burnout* sebagai suatu perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. *Burnout syndrome* adalah suatu kondisi psikologis pada seseorang yang tidak berhasil mengatasi stres berkepanjangan dan menyebabkan stres berkepanjangan dan mengakibatkan beberapa gejala seperti kelelahan emosional, kelelahan fisik, kelelahan mental dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri<sup>3</sup>.

Kinerja perawat adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh klien, apabila kinerja buruk karena kejenuhan kerja maka menyebabkan penurunan mutu pelayanan<sup>4</sup>. Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun. Keadaan jenuh seringkali membuat pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan

dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun,

pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut<sup>3</sup>. Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, produktivitas yang rendah dan memburuknya kinerja.

Kinerja keperawatan atau praktik keperawatan menggambarkan aktivitas yang diberikan kepada klien melalui pelaksanaan asuhan keperawatan untuk mencapai tujuan pelayanan kesehatan sesuai dengan tugas dan wewenang perawat dengan memenuhi ketentuan kode etik, standar profesional, hak pengguna pelayanan kesehatan, standar pelayanan dan standar prosedur operasional (UU No. 36 tahun 2009). Dampak yang paling terlihat dari kelelahan adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan individu yang mengalami *burnout* akan kehilangan makna dari pekerjaan yang dikerjakannya karena respon yang berkepanjangan dari kelelahan emosional, fisik dan mental yang mereka alami. Akibatnya mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk tidak hadir, menggunakan banyak cuti sakit atau bahkan meninggalkan pekerjaannya<sup>4</sup>.

Menurut Nurhidayah (2018) bahwa lingkungan kerja sebenarnya adalah dampak jangka panjang dari adanya *burnout*, ketika perawat merasakan adanya kejenuhan/*burnout* maka lingkungan kerja akan menuju ke level tidak kondusif, ketika keadaan ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan pergeseran kinerja yang sifatnya menghindari, ketidaknyamanan, emosi tidak stabil, mudah marah. Berdasarkan hasil kuesioner perawat merasa kelelahan fisik yang amat sangat diakhiri hari kerjanya, perawat merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja untuk menghadapi klien, perawat merasa jenuh karena lelah tidak berdaya karena pekerjaannya. Berdasarkan observasi jumlah perawat yang bertugas tidak sesuai dengan banyaknya pasien yang mengakibatkan beban kerja perawat

semakin besar sehingga mempengaruhi kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui hubungan *burnout* dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu Tahun 2019.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional*.

Populasi target dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang berjaga diruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu sebanyak 30 orang perawat, setelah dimasukkan kedalam rumus slovin jumlah sampelnya sebanyak 28

perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Non-Probability Sampling* jenis *Purposive Sampling*. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner, kuesioner ini berisi data primer tentang *burnout* dan kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *burnout* dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat.

Analisa bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square* untuk mengetahui hubungan dua variabel. Data akan dianalisa menggunakan software statistik berbasis komputerisasi dengan tingkat kemaknaan 95% ( $\alpha$  0,05).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisa Univariat

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan Masa Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019.**

**(n=28 responden)**

No	Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Usia	17-25 Tahun	12	42,9
		26-35 Tahun	16	57,1
		Total	28	100
2	Jenis Kelamin	Perempuan	28	100
		Laki-laki	0	0
		Total	28	100
3	Pendidikan	D3 Kep	19	67,9
		S1+Ners	9	32,1
		Total	28	100
4	Masa Kerja	≤ 3 tahun	17	60,7
		≥ 3 tahun	11	39,3
		Total	28	100

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan cara komputerisasi Mir'atul Maritsa, Juli 2019).

Berdasarkan Tabel 1 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut usia dari 28 responden, sebanyak 16 responden (57,1%) berusia 26-35 tahun. Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa, sebanyak 28 responden (100%) perempuan.

Berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa, sebanyak 19 responden (67,9%) berpendidikan D3 Keperawatan. Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa, sebanyak 17 responden (60,7%) masa kerjanya ≤ 3tahun.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi *Burnout* pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019.**  
**(n=28 responden)**

<i>Burnout</i>	Frekuensi (f)	Persentase(%)
Berat	5	17,9
Sedang	17	60,7
Ringan	6	21,4
Total	28	100

(Sumber: Hasil pengolahan data dengan cara komputerisasi Mir'atul Maritsa, Juli 2019).

Berdasarkan Tabel 2 bahwa dari 28 responden, sebanyak 17 responden (60,7%) mengalami *burnout* sedang.

**Tabel 3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019.**  
**(n=28 responden)**

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase(%)
Baik	11	39,3
Cukup Baik	14	50,0
Kurang Baik	3	10,7
Total	28	100

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan cara komputerisasi Mir'atul Maritsa, Juli 2019).

Berdasarkan Tabel 3 distribusi frekuensi responden, sebanyak 14 responden (50,0%) dengan kinerja perawat cukup baik.

## 2. Analisa Bivariat

**Tabel 4**  
**Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019.**  
**(n=28 responden)**

<i>Burnout</i>	Kinerja Perawat						Total		P value
	Baik		Cukup Baik		Kurang Baik				
	f	%	f	%	f	%			
Berat	5	17,9	0	0	0	0	5	17,9	0,028
Sedang	4	14,3	10	35,7	3	10,7	17	60,7	
Ringan	2	7,1	4	14,3	0	0	6	21,4	
Total	11	39,3	14	50,0	3	10,7	28	100	

(Sumber : Hasil pengolahan data dengan cara komputerisasi Mir'atul Maritsa, Juli 2019).

Berdasarkan tabel 4 hasil analisa tabulasi silang (*Cross Tabulation*) didapatkan data bahwa responden yang mengalami *burnout* berat sebanyak 5 responden (17,9%) dengan 5 responden (17,9%) memiliki kinerja perawat baik, 0 responden (0%) memiliki kinerja perawat

cukup baik dan 0 responden (0%) memiliki kinerja

perawat kurang baik. Responden yang mengalami *burnout* sedang sebanyak 17 responden (60,7%) dengan 4 responden (14,3%) memiliki kinerja perawat baik, 10 responden (35,7%) memiliki kinerja

perawat cukup baik dan 3 responden (10,7%) memiliki kinerja perawat kurang baik. Responden yang mengalami *burnout* ringan sebanyak 6 responden (21,4%) dengan 2 responden (7,1%) memiliki kinerja perawat baik, 4 responden (14,3%) memiliki

kinerja perawat cukup baik dan 0 responden (0%) memiliki kinerja perawat kurang baik.

Dari hasil uji statistic *Chi-Square* diperoleh p *value* sebesar 0,028 dapat disimpulkan p *value* (0,028) < nilai  $\alpha$  (0,05), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019.

## PEMBAHASAN

### A. Distribusi Frekuensi *Burnout* Pada Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap *burnout* pada perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu didapatkan hasil sebanyak 17 responden (60,7%) mengalami *burnout* sedang. Banyaknya klien dan kurangnya perawat dalam pelayanan menjadi faktor dalam terjadinya *burnout*. Menurut analisa peneliti, menyatakan bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu masih kurang dan jumlah perawat yang bertugas tidak sesuai dengan banyaknya klien yang mengakibatkan beban kerja perawat semakin besar sehingga dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah (2018) bahwa lingkungan kerja sebenarnya adalah dampak jangka panjang dari adanya *burnout*, ketika perawat merasakan adanya kejenuhan/*burnout* maka lingkungan kerja akan menuju ke level tidak kondusif, ketika keadaan ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan pergeseran kinerja yang sifatnya menghindari, ketidaknyamanan, emosi tidak stabil, mudah marah. Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan perawat

merasa kelelahan fisik yang amat sangat diakhir hari kerjanya, perawat merasa lesu ketika bangun pagikarena harus menjalani hari ditempat kerja untuk menghadapi klien dan berdasarkan observasi jumlah perawat yang bertugas tidak sesuai dengan banyaknya klien.

### B. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu di dapatkan hasil sebanyak 14 responden (50,0%) dengan memiliki kinerja perawat cukup baik. Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan professional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Merawat bagi orang sakit sudah ada sejak zaman purba yang didasari oleh insting dan pengalaman. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat professional dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai standar<sup>5</sup>. Faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu seperti faktor personal atau individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional<sup>6</sup>.

Menurut analisa peneliti, menyatakan bahwa sebagian besar kinerja perawat cukup baik dikarenakan dari sikap perawat tersebut walaupun dalam keadaan lelah atau jenuh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Rawa Lumbu tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dimana dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk kliennya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Majore, *et. al* (2018) yang dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap di RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja. Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan kerja untuk menjadikan kinerja semakin lebih baik lagi.

### C. Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019

Berdasarkan hasil analisa statistik dengan menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p value* sebesar 0,028 dapat disimpulkan *p value* (0,028) < nilai  $\alpha$  (0,05), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, bahwa *burnout* sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana. Hal ini didukung oleh teori Freudenberger dalam Supriatna (2012) dalam Hera *et. al* (2016) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih banyak kepada organisasinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Rawa Lumbu sebagian besar responden yang mengalami *burnout* berat dengan memiliki kinerja perawat baik sebanyak 5 responden (17,9%). Menurut analisa peneliti hal tersebut dikarenakan memiliki kerja tim/*team work* yang baik, yang akan mendukung terwujudnya kinerja yang baik dari perawat. Selain itu, kinerja perawat juga ditentukan oleh budaya organisasi yang dijalankan oleh tim itu sendiri. Artinya, jika ada peningkatan dari budaya organisasi maka meningkat pula kinerja dari perawat itu sendiri. *Team work* dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahma Audina (2016) bahwa *team work* berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga. Hasil uji hipotesis variabel *team work* mempunyai *t* hitung sebesar 3,117 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, responden yang mengalami *burnout* sedang dengan memiliki kinerja perawat cukup baik sebanyak 10 responden (35,7%) hal tersebut dikarenakan adanya faktor tim

yang baik, dimana kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim serta kekompakkan dan keeratan anggota tim. Faktor kepemimpinan, seperti kualitas yang dimiliki oleh manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan juga dapat mempengaruhi kinerja.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang perawat, tentu diperlukan *human relation* yang tinggi. *Human relation* dalam organisasi Rumah Sakit merupakan hal utama karena penghubung antara pasien dengan perawat maupun perawat dengan pimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurrotul dan Rifdah (2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *human relation* terhadap variabel kinerja. *Human relation* merupakan hubungan atau interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, responden yang mengalami *burnout* ringan dengan memiliki kinerja perawat cukup baik sebanyak 4 responden (14,3%) hal ini disebabkan semangat kerja yang tinggi dan lingkungan yang mendukung yang membuatnya menjadi nyaman dalam bekerja dan individu pun memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kerjanya. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi perawat dalam meningkatkan prestasi kerja, kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang baik, maka perawat akan merasa nyaman di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Henri (2017) bahwa dinyatakan ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian *burnout* perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak dengan nilai *p-value* 0,022 <  $\alpha$  (0,05).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hasil penelitian tentang “Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu” dapat diambil kesimpulan:

1. Karakteristik responden:
  - a. Berdasarkan usia dari 28 responden, sebanyak 16 responden (57,1%) berusia 26-35 tahun.
  - b. Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa, sebanyak 28 responden (100%) perempuan.
  - c. Berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa, sebanyak 19 responden (67,9%) berpendidikan D3 Keperawatan.
  - d. Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa, sebanyak 17 responden (60,7%) masa kerjanya  $\leq 3$  tahun.
2. Sebagian besar responden yang mengalami *burnout* dengan kategori “sedang” sebanyak 17 responden (60,7%).
3. Sebagian besar responden yang memiliki kinerja perawat dengan kategori “cukup baik” sebanyak 14 responden (50,0%).
4. Ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019 dengan nilai *p value* 0,028.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Majore, C. E., & Kalalo, F. P. (2018). PANCARAN KASIH GMIM MANADO, 6. Nursalam. (2015).
2. Harnida, Hanna. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat.
3. Nani, S., & Makassar, H. (2018). Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat, 12, 291–295.
4. Adnyani dan Adnyaswari. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah.
5. Triwibowo, Cecep. (2013). *Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit*. (Taufik Ismail, Ed.). Jakarta: CV. TRANS INFO MEDIA.

6. Kewuan, N. N. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC