

PENGARUH BEBAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD KOTA BANDUNG MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Saparingga Dasti Putri¹, Purwadhi², Nining Handayani³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

¹saparingga@ars.ac.id, ²purwadhi@ars.ac.id, ³drg_ni2ng@yahoo.com

Abstrak

Beban kerja merupakan faktor fundamental dalam menentukan sejauh mana baiknya kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya. Perawat dihadapkan pada tuntutan memberikan kinerja yang optimal. Hal ini berdampak pada internal diri perawat yaitu risiko terjadinya *burnout*. Selain itu, dengan kondisi ini membuat perawat kehilangan semangat dan kekurangan kepercayaan diri. Efikasi diri yang tinggi akan membuat perawat berusaha dan beradaptasi dengan rintangan yang ditemui. Tingginya beban kerja dapat meningkatkan *burnout* pada perawat yang akhirnya berpengaruh negative pada kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini berjumlah 400 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *probably sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 100 sampel. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif observasional analitik dengan rancangan crosssectional.. Instrumen statistik yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji validitas, realibilitas normalitas. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $782,454 > 2,699$, artinya terdapat pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui *burnout* sebagai variabel intervening dengan nilai R sebesar 20,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Efikasi Diri, Kinerja, dan *Burnout*.

Abstract

Workload is a fundamental factor in determining the extent of a nurse's performance in carrying out their duties. Nurses are faced with demands to provide optimal performance, which can have an impact on their internal state, leading to the risk of burnout. Moreover, this condition causes nurses to lose their enthusiasm and self confidence. High self-efficacy encourages nurses to strive and adapt to the obstacles encountered. However, a high workload can increase burnout in nurses, ultimately negatively affecting on the performance of nurses at Bandung City Regional General Hospital through burnout as an intervening variable. The population of this study consists of 400 individuals, and the sampling technique used is probability sampling, with a sample size of 100 participants. This study employs a quantitative observational analytic design with a cross-sectional approach. The statistical instrument used is multiple regression analysis and validity, reliability and normality tests are conducted. Based on the research result, it is found that $F_{count} > F_{table}$, with a value of $782.454 > 2.699$ indicating that there is a influence of workload and self-efficacy on the performance of nurses at Bandung City Regional General Hospital thorough burnout as an intervening variable, with an R squared value of 20,3%. The remaining percentage of performance is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : *Workload, Self-Efficacy, Performance, and Burnout*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap suatu perusahaan yang kini berada dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat,

sulit diprediksi dan tidak lagi berada dalam lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang handal, mempunyai wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang selaras dengan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam organisasi (Purwadhi, 2021). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam menetapkan program, pengembangan, mutu, memantau kebijakan, dan mengevaluasi kinerja anggota serta memastikan setiap tenaga kerja menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, HRM berfungsi sebagai penelitian pribadi melalui analisis permasalahan individu karyawan karena hak-hak tersebut dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan. Produktivitas kinerja pegawai juga menjadi tantangan bagi individu pegawai dalam memberikan pelayanan.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang selalu hadir di setiap rumah sakit. Menurut laporan WHO pada tahun 2013, terdapat 43 juta tenaga kesehatan di seluruh dunia, termasuk 9,8 juta dokter, 20,7 juta perawat/bidan, dan sekitar 13 juta tenaga kesehatan lainnya (Organisasi Kesehatan Dunia, 2016). Sedangkan di Indonesia, proporsi terbesar sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Total rekapitulasi jumlah perawat di Indonesia sebanyak 334.091 orang atau 50,8% (Kementerian Kesehatan RI, 2022). Sebagai tenaga profesional yang bekerja di bidang kesehatan, perawat dihadapkan pada tuntutan untuk tetap memberikan kinerja yang optimal meskipun beban kerja sangat tinggi. Namun situasi ini dapat berdampak pada faktor internal petugas kesehatan, termasuk risiko mengalami burnout. Burnout, atau kelelahan kerja, mengacu pada kondisi fisik, emosional, dan mental negatif yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dan berkelanjutan dalam jangka waktu yang lama (Maharani & Triyoga, 2012). Menurut Khamisa, Peltzer & Oldenburg (2013), Burnout sering kali terjadi akibat stres yang timbul akibat interaksi sosial antara penyedia layanan dan penerima layanan, dan prevalensinya sangat tinggi di kalangan petugas kesehatan, khususnya perawat. Hal ini disebabkan oleh kondisi kerja yang sering memicu stres dan interaksi dengan pasien dengan tingkat penyakit yang berbeda-beda.

Tabel 1. Data BOR dan Rata Kunjungan Pasien 2017 – 2022

TAHUN	BOR	Rata kunjungan
2017	63.74	1418
2018	67.85	1415
2019	80.53	1537
2020	49.05	996
2021	45.60	881
2022	62.52	1314

Berdasarkan data pada tabel terdapat fluktuasi jumlah BOR (Bed Occupancy Rate) dan rata-rata jumlah kunjungan pasien ke Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung (RSUD Kota Bandung) dari tahun ke tahun. Sebagai komponen penting dalam sebuah rumah sakit, ruang rawat inap juga terkena dampak dari meningkatnya jumlah kunjungan ke RSUD Kota Bandung. Tugas dan tanggung jawab perawat di ruang rawat inap merupakan tugas yang penuh tantangan. Banyak sekali kasus atau penyakit yang karakteristik usia penderitanya mulai dari bayi hingga lansia. Tentu saja diperlukan kemampuan penuh dan fokus dalam memberikan asuhan keperawatan. Dengan semakin banyaknya kunjungan, perawat dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan yang optimal. Akibatnya, beban kerja yang ditanggung perawat pun bertambah.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dari wawancara yang dilakukan kepada 10 orang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bandung (RSUD Kota Bandung), ditemukan bahwa kesepuluh perawat tersebut melaporkan adanya rasa lelah, dan enam diantaranya mengalami penurunan motivasi dalam bekerja dan kurang percaya diri dalam bekerja. kemampuan mereka saat menangani pasien. Selain itu, wawancara yang dilakukan dengan supervisor mengenai kinerja perawat dalam memberikan pelayanan mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat telah memberikan pelayanan profesional. Namun masih terdapat beberapa perawat yang kurang dalam memberikan pelayanan, seperti tidak memperkenalkan diri, tidak ramah dan cuek terhadap keluhan pasien, serta ceroboh dalam memberikan pelayanan. Hal ini dapat terjadi karena dorongan dan kemampuan individu perawat, kebutuhan dan sifat, harapan imbalan, persepsi tugas, dan kepuasan kerja perawat. Menurut Lestari (2022), efikasi diri berperan penting dalam mempengaruhi indikator profesionalisme keperawatan. Jika seorang perawat kurang yakin bahwa dirinya mampu memberikan pelayanan dan perawatan yang optimal kepada pasien, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan pasien. Dampak dari rendahnya efikasi diri adalah menurunnya kinerja perawat (Kurra, 2015).

Berdasarkan latar belakang yang diberikan, maka judul yang ditetapkan peneliti untuk penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bandung Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening”.

METODE PENELITIAN

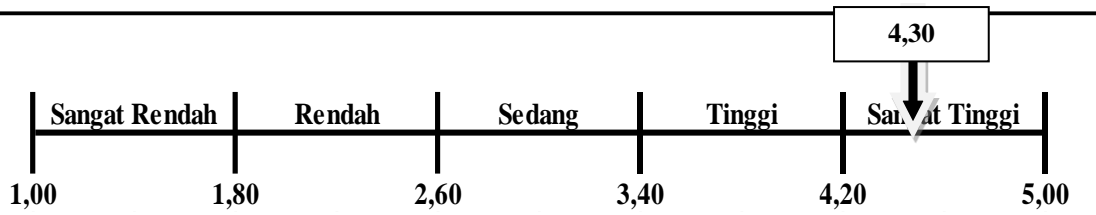
Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dimana model statistik ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui burnout sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif observasional analitik dengan rancangan crosssectional. Waktu penelitian dari bulan Juni-Juli 2023. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 400 perawat. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel kemungkinan sampling dengan simple random sampling, yakni pengambilan sampel secara acak dari populasi karena populasi dianggap homogen. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan presisi 10% yaitu 80 sampel (d disesuaikan menjadi 100 sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Data Penelitian

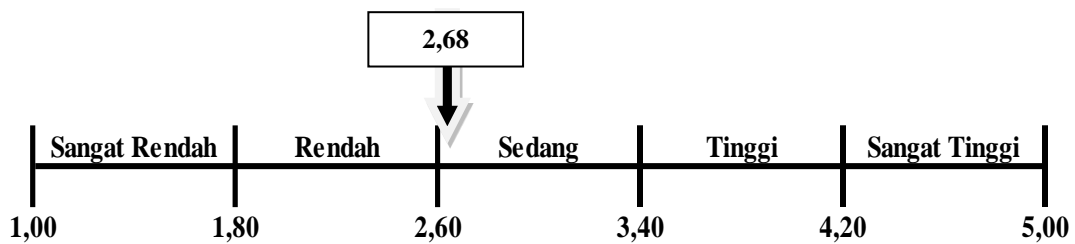
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja



Gambar 1. Garis Kontinum Variabel Beban Kerja

Berdasarkan gambar 1. mengenai garis kontinum pada variabel Beban Kerja. Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi.

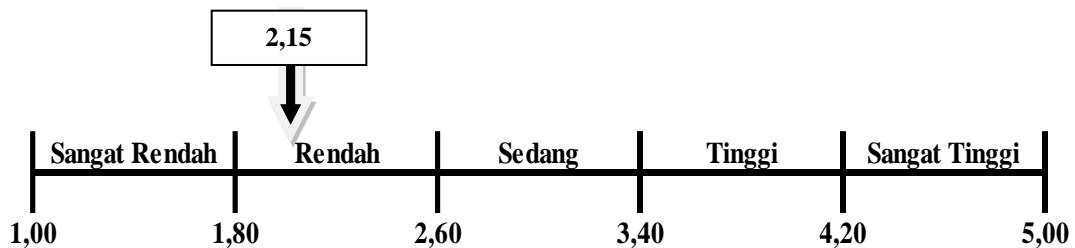
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Efikasi Diri



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan gambar 2. mengenai garis kontinum pada variabel Efikasi Diri. Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Efikasi Diri termasuk dalam kategori sedang.

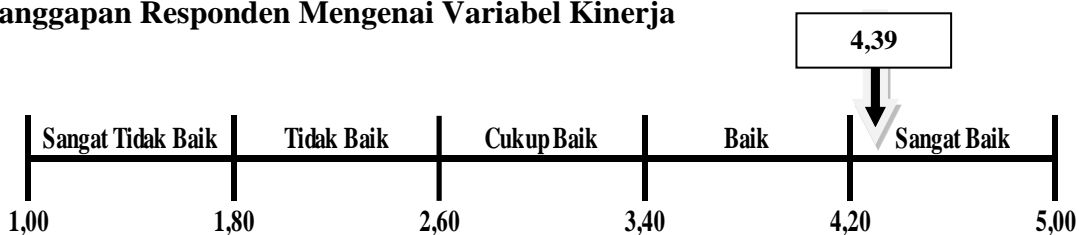
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Burnout



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Burnout

Berdasarkan gambar 3. mengenai garis kontinum pada variabel *Burnout*. Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel *Burnout* termasuk dalam kategori rendah.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Kinerja

Berdasarkan gambar 4. mengenai garis kontinum pada variabel Kinerja. Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja termasuk dalam kategori sangat baik.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan mempunyai koefisien validitas lebih besar dari nilai kritis 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang dinyatakan adalah valid yang dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0,778	0,7	Reliabel
Efikasi Diri	0,876	0,7	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,810	0,7	Reliabel
Kinerja	0,826	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 2. mengenai uji reliabilitas pada kuesioner penelitian. Dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada keempat variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

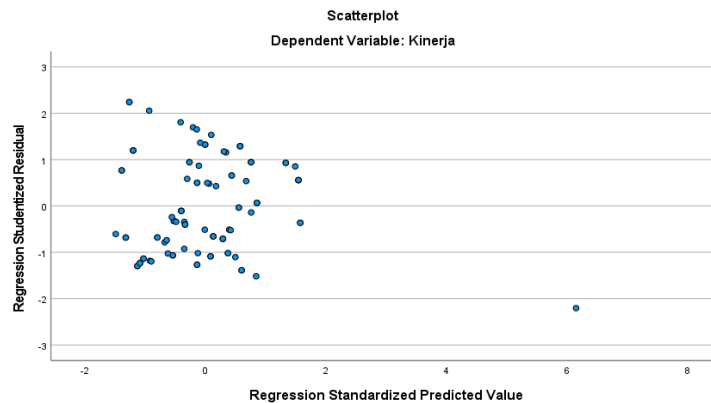
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,29575517
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,174
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan *output* SPSS di atas diperoleh nilai *Sig.* uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnovs* sebesar 0,127. Dikarenakan nilai *p-value* tersebut lebih besar dari alpha (0,127 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari masing-masing gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola. Serta titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.887	1.127
	Efikasi Diri	.938	1.066
	Burnout	.918	1.089

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas dibawah 10. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2.179	6.059		-.360	.720
	Beban Kerja	.256	.104	.230	2.458	.016
	Efikasi Diri	.198	.057	.326	3.478	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = -2,179 + 0,256 X_1 + 0,198 X_2 + 0,806$

Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.178	6.39425

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,441.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.178	6.39337

a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Efikasi Diri, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,451)^2 \times 100\% \\
 &= 20,3\%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 20,3% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh beban kerja dan efikasi diri perawat sebesar 20,3% terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bandung melalui *Burnout* sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian diketahui p-value sebesar 0,010 yang berarti hipotesis diterima yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Semakin tinggi beban kerja perawat di RSUD Kota Bandung maka akan semakin tinggi pula *burnout* kerja perawat dan semakin tinggi pula kinerja perawat. Semakin tinggi beban kerja yang harus diemban oleh pegawai atau semakin tidak sesuai dengan kemampuannya, hal ini dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang terus menerus akan menimbulkan rasa bosan yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja pada karyawan dan pada akhirnya mengakibatkan terjadinya *burnout*. Artinya semakin meningkat *burnout* yang dialami seorang perawat maka kinerjanya cenderung menurun. Sebaliknya

jika tingkat burnout yang dialami perawat semakin rendah maka kinerjanya cenderung meningkat.

Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bandung Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung sebesar 3,555 dengan p-value sebesar 0,001. Karena p-value (sig) < α atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak maka self efficacy berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui burnout sebagai variabel intervening, artinya burnout berperan sebagai efek interaksi self efikasi terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil tersebut, dalam upaya meningkatkan kinerja perawat, penting bagi manajemen untuk memperhatikan efikasi diri perawat yang meliputi keterampilan tinggi dan kesabaran dalam memberikan pelayanan. Namun efikasi diri tersebut dapat terganggu jika situasi yang dihadapi tidak mendukung, seperti menghadapi pasien dalam kondisi kritis, menghadapi tuntutan yang berbeda dari keluarga pasien, dan menghadapi keluhan pasien atau keluarga mengenai kesalahan yang terjadi. Hal ini mengakibatkan perawat cepat merasa lelah dan dampaknya dapat mempengaruhi kesehatan mentalnya yang pada akhirnya dapat berujung pada burnout. Kelelahan ini kemudian berdampak buruk pada performa mereka. Jika efikasi diri tinggi maka kinerja perawat akan meningkat jika terjadi perubahan burnout ke arah yang lebih positif.

Burnout secara umum sering terjadi pada karyawan yang berusia dibawah 30 tahun dan memiliki pengalaman kerja yang terbatas (Schaufeli & Enzman, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden berusia 31-40 tahun dengan masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini juga menunjukkan bahwa burnout pada perawat RSUD Kota Bandung berada pada kategori rendah.

Pengaruh Beban Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kota Bandung melalui Burnout sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square sebesar 0,203 dengan nilai F hitung sebesar 782,454 dan F tabel sebesar 2,699 yang berarti F hitung > F tabel maka H_0 ditolak artinya beban kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui burnout sebagai variabel intervening. Sesuai dengan pendapat Latif (2021), jika beban kerja tinggi dan efikasi diri perawat rendah maka seorang perawat akan mudah mengalami kelelahan dan menyebabkan burnout. Jadi kinerjanya tidak maksimal. Sedangkan pada hasil penelitian, meskipun beban kerja perawat menunjukkan kategori sangat tinggi, namun hal tersebut diikuti dengan upaya yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

Besarnya kontribusi beban kerja dan efikasi diri terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung melalui burnout sebagai variabel intervening adalah sebesar 20,3% dan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat burnout pada perawat yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerjanya. Namun efikasi diri yang tinggi dapat membantu menurunkan tingkat burnout sehingga secara tidak langsung meningkatkan kinerja perawat. Hubungan antar variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja dan karakteristik individu. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di rumah sakit harus memperhatikan faktor-faktor tersebut guna meningkatkan kinerja perawat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat RSUD Kota Bandung masuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan skor pada variabel kinerja masuk dalam kategori sangat baik. Menurut analisa peneliti hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang dibuktikan dengan semakin meningkatnya tuntutan dan tuntutan fisik yang dialami oleh perawat. Hasil analisis lainnya juga menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dengan koefisien korelasi sebesar 0,441. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, artinya semakin tinggi efikasi diri perawat maka semakin baik kinerjanya di RSUD Kota Bandung.

Selanjutnya dengan bertambahnya beban kerja perawat di RSUD Kota Bandung akan berdampak pada work burnout pada perawat sehingga akan semakin meningkat dan mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini menemukan bahwa perawat di RSUD Kota Bandung mengalami burnout meskipun burnout yang dialami termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui burnout sebagai variabel intervening, artinya burnout berperan sebagai interaksi antara pengaruh efikasi diri terhadap kinerja perawat. Selain itu ditemukan bahwa perawat di RSUD Kota Bandung merasa yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya. Meskipun beban kerja dirasakan tinggi, namun perawat tidak takut menghadapi tugas berat dan selalu berusaha menyelesaikannya dengan baik, terbukti dengan kinerjanya yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudytha, A. U. and Putri, D. A. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS PMC', *Real in Nursing Journal*. doi: 10.32883/rnj.v2i3.548. Cañadas-De la Fuente, G. A
- Bahrer, S. & Kohler. (2013). *Burnout for Experts*, 2th Ed. New York: Heidelberg Dordrecht London.
- Blomquist. Farashah. Thomas. (2016). Project Management self efficacy as a predictor of project performance: Constructing and validating a domain specific scale. *International Journal of Project Management*. Vol.34 Issue 8. ELSEIVER
- Edison, Emron. Anwar, Yohny., Komariah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2016). ScienceDirect Effect of personal and work stress on burnout , job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252–258. <https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Latif, Abdul. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enkerang. UIN Alauddin Makassar.
- Lestari. Wreksagung. (2022). Hubungan Efikasi Diri Terhadap Burnout Pada Perawat di RSU Kabupaten Tanggerang Tahun 2021. Vol I No.12. Page: 12-17. EISSN: 27981428. Tanggerang

- Manuntung. (2018). Pengaruh Cognitive Behavioral Therapy Terhadap Self Efficacy dan Self Care Behaviour Pasien Hipertensi di Kota Palangkaraya.
- Maslach, Christina & Leiter, Michael P. (2016) Understanding the burnout experience recent research and its implications for psychiatry. Special Article World Psychiatry.
- McDonough, K., Crimlisk, J., Nicholas, P., Cabral, H., Quinn, E. K., & Jalisi, S. (2016). Standardizing nurse training strategies to improve knowledge and self-efficacy with tracheostomy and laryngectomy care. *Applied Nursing Research : ANR*, 32, 212–216. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.08.003>
- Montero-Marin, J., Zubiaga, F., Cereceda, M., Piva Demarzo, M. M., Trenc, P., & Garcia-Campayo, J. (2016). Burnout Subtypes and Absence of Self-Compassion in Primary Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, 11(6), e0157499. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0157499>
- Ni Luh Putu. (2016). Hubungan beban kerja terhadap *burnout* syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. Stikes Bina Usaha Bali.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis (edisi 3)*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional. Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika.
- Orpina. Prahara. (2019). Self Efficacy dan Burnout Akademik pada Mahasiswa yang bekerja. *Indonesian Journal of Educational Counseling* 3(2):119-130. DOI: 10.30653/001.201932.93.
- Palupi, W. N. (2022). Analysis of The Effect of Communication on Employee Performance. *Mabny : Journal of Sharia Management and Business*, 2(01), 212-216. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i01.5577>
- Purwadhi (2021). *Manajemenn Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Mujahid Press.
- Ritonga, Edisyah. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Penerapan Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Terhadap Layanan Askep di RS Swasta Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA*. Vol.4 No.2 : Medan.
- Robbins, S. C. (2015). *Management, Tenth Editon (S. D. Putra, Trans.)*. Penerbit Erlangga.
- Rosdiana. (2022). *Dasar Promosi Kesehatan*. Sulawesi:Kaaffah Learning Center.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>