



Artikel Penelitian

Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Ni Putu Raka Wirati¹, Ni Made Nopita Wati², Ni Luh Gede Intan Saraswati³

¹ RSUD Wangaya Denpasar, Bali

^{2,3} Program Studi Ilmu Keperawatan Stikes Wiramedika Bali

Article Info

Article History:

Diterima 26 Mei 2020

Key words:

Perawat; Burnout; Motivasi Kerja

Abstract

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang senantiasa berada 24 jam bersama pasien. Hal ini dapat menguras stamina dan emosi, serta menimbulkan tekanan yang mengakibatkan perawat mengalami kejenuhan kerja atau burnout. Dampak pada burnout adalah kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun yang pada akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan kualitas hidup menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan burnout perawat dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Wangaya Denpasar. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan sampel perawat pelaksana yang berjumlah sebanyak 165 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja kuat sebanyak 95 orang (57,6%), sebagian besar perawat mengalami burnout sedang sebanyak 85 orang (51,5%) dan ada hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana ($p=0,000$). Nilai kekuatan korelasi 0,406 (kekuatan sedang) dan arah korelasi negatif yang artinya apabila tingkat burnout rendah maka motivasi kerja kuat. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit memperhatikan tingkat burnout yang dirasakan oleh perawat untuk mencegah terjadinya penurunan motivasi kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

PENDAHULUAN

Perawat sebagai tenaga kesehatan yang bekerja berada dalam 24 jam harus selalu memberikan perawatan yang maksimal dalam pelayanannya, namun tidak semua perawat mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sering kali mereka mengalami kelelahan mental, emosional, akibat tugas yang harus selalu siap memberikan pelayanan yang baik bagi pasien. Hal ini akan dapat menguras stamina dan emosi perawat, serta

menimbulkan tekanan yang mengakibatkan perawat mengalami kejenuhan kerja atau *burnout* (Prestiana & Purbandini, 2012). Kleiber dan Ensmann menyebutkan bahwa dalam bibliografi yang memuat 2.496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan 90% *burnout* dialami pekerja kesehatan dan sosial (perawat), 32% dialami oleh guru (pendidik), 43% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian serta 2 % dialami pekerja lainnya. Prosentase diatas dapat dilihat bahwa

Corresponding author:

Ni Made Nopita Wati
ners.pita@gmail.com

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 3 No 1, Mei 2020

DOI: <http://dx.doi.org/10.26594/jkmk.v3.i1.468>

e-ISSN 2621-5047

profesi perawat menempati urutan tertinggi sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*, hampir setengah dari jumlah keseluruhan pekerja yang mengalami *burnout* adalah perawat (Prestiana & Purbandini, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan prevalensi perawat yang bekerja di rumah sakit besar di Brasil Selatan yang mengalami *burnout* sebanyak 35,7% dari 151 responden (Moreira, Magnago, Sakae, & Magajewski, 2009). Penelitian (Wati, Mirayanti, & Juanamasta, 2019) menunjukkan bahwa 84,2% perawat di Ruang Rawat Inap mengalami kejenuhan kerja. Hasil penelitian (Suharti & Daulima, 2013) di Jakarta menunjukkan bahwa 89% perawat mengalami *burnout*. PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2009 mengungkapkan perawat Indonesia yang mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

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 konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan dan kesakitan atau penyakit (Dale, 2011). Perawat tersebut rata-rata sering mengalami pusing, lelah dan tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu yang lama, selain itu perawat juga mendapatkan gaji yang rendah dan insentif yang kurang memadai. *Burnout* juga berdampak kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun yang pada akhirnya akan menyebabkan kualitas kerja dan kualitas hidup akan menurun (Maharani & Triyoga, 2012).

Motivasi kerja perawat yang kurang akan memberikan dampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan. Motivasi kerja perawat yang rendah akan tampak dalam

berbagai hal, yaitu kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki pekerjaan namun tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, bersikap apatis, tidak percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Seseorang yang ingin mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kerja seseorang dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi kerja seseorang maka akan semakin positif kinerja seseorang dan organisasi (Yusuf, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Wangaya Denpasar.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif kuantitatif*. Rancangan pada penelitian ini adalah korelasi. Penelitian ini dilakukan di seluruh Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar. 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 ruang rawat inap RSUD Wangaya Denpasar. 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 Umum Daerah Wangaya Denpasar", uji validitas ditemukan bahwa 23 pertanyaan *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 $\geq 0,361$ dan nilai $p \leq 0,05$ jadi hasil dari uji validitas dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas untuk lembar kuesioner di dapatkan nilai α 0,998 hasil tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan reliabel.

HASIL

Distribusi Frekuensi *Burnout* pada Dimensi Exhaustion (Kelelahan) di RSUD Wangaya Denpasar 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 RSUD Wangaya Denpasar 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 RSUD Wangaya Denpasar 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 pelaksana

Indikator	f	%
<i>Burnout</i> 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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Kekuatan hubungan sedang, dengan arah hubungan terbalik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *burnout* maka akan semakin rendah motivasi kerja atau sebaliknya.

Tabel 2

Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Indikator	Koefisien	p
Hubungan <i>Burnout</i> Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana	-0,406	0,000

PEMBAHASAN

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 terhadap 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 konsentrasi, 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 *exhaustion*, 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 berperilaku 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 *Diminished 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. Perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melakukan tugas dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak sanggup lagi menerima tugas yang baru muncul (Hardiyanti, 2013). Hasil penelitian (Andarini, 2018) tentang analisis faktor penyebab *burnout syndrome* perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik pada dimensi *Dismished personal accomplishment* (Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri) didapatkan rata-rata adalah sedang, sehingga pada akhirnya memicu timbulnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri.

Hasil penelitian didapatkan sejalan tentang *burnout* oleh penelitian (Wantara, 2017) di IGD RSUD Buleleng menyebutkan bahwa *burnout* perawat pada tingkat sedang sebanyak 27 orang (73%).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja perawat pelaksana, didapatkan sebanyak 3 orang (1,8%) dengan motivasi lemah, sebanyak 67 orang (40,6%) dengan motivasi sedang dan sebanyak 95 orang (57,6%) dengan motivasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar motivasi kerja perawat pelaksana dikategorikan motivasi kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pitasari (2017), menunjukkan bahwa dari 34 responden perawat, didapatkan sebanyak 15 responden (44,1%) dengan motivasi kerja yang dikategorikan tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Winardi, 2011) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologi timbul diakibatkan oleh faktor intrinsik atau dalam diri sendiri dan faktor ekstrinsik atau dari luar seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja perawat, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, sedangkan faktor eksternal, antara lain kondisi lingkungan, kompensasi, supervisi, karir, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang ada di instansi tempat bekerja

Kinerja seorang perawat yang bekerja di rumah sakit, akan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. 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 ($p=0,000$, $r=0,526$).

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.

SIMPULAN

Burnout memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja perawat pelaksana. Semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah motivasi kerja perawat pelaksana.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam proses review.

REFERENSI

- Andarini, E. (2018). *ANALISIS FAKTOR PENYEBAB BURNOUT SYNDROME DAN JOB SATISFACTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT PETROKIMIA GRESIK*. Universitas Airlangga.
- Asi, S. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya)*. Universitas Brawijaya.
- Dale, T. (2011). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dale, Timple. (2011). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Elex Media Komputindo*. Jakarta.
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau dari Big Five Factors Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 343–360.
- Hermayanti, P. R. (2011). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Asertif Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di IRNA RSUD Sanjiwani Gianyar*. STIKes Wira Medika Bali.
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2), 167–178.
- Moreira, S. D., Magnago, R. F., Sakae, T. M., & Magajewski, F. R. (2009). Prevalence of burnout syndrome in nursing staff in a large hospital in south of Brazil. *Cadernos de Saude Publica*, 25(7), 1559–1568.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pangastiti, N. K. (2011). *Analisis Pengaruh Dokumen Social Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa*. Universitas Diponegoro.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (*self efficacy*) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–14.
- Saputri, W. W. P. (2017). *Gambaran kejadian burnout berdasarkan faktor determinannya pada pekerja gudang dan lapangan PT. Multi Terminal Indonesia Tahun 2017*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, 2017.
- Suharti, N., & Daulima, N. (2013). Burnout dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta. *Universitas Indonesia*.

- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. *Jurnal Insan*, 13(02), 74-84.
- Topan. (2018). *Hubungan Beban Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya*. STIKes Wira Medika Bali.
- Wantara. (2017). *Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang IGD RSUD Buleleng*. STIKES Wira Medika Bali.
- Wati, N. M. N., Ardani, H., & Dwiantoro, L. (2018). Implementation of Caring Leadership Model Had an Effect on Nurse's Burnout. *Jurnal Ners Dan Kebidanan Indonesia*, 5(3), 165-173.
- Wati, N. M. N., Mirayanti, N. W., & Juanamasta, I. G. (2019). The Effect of Emotional Freedom Technique Therapy on Nurse Burnout. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 8(3), 173-178.
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu. *Humaniora*, 5(1), 494-500.