

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT

Okwerita<sup>1</sup>, Yuliasri<sup>2</sup>, Zifriyanthi Minanda Putri<sup>3</sup>  
Universitas Andalas<sup>1,2,3</sup>  
okwerita1@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan empati kepala ruangan, kohesivitas dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode *cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana dengan *p-value* masing masing adalah 0,000, untuk empati, 0,001 untuk kohesivitas dan 0,000 untuk kepuasan kerja dengan kekuatan hubungan sedang. Simpulan, semakin tinggi empati kepala ruangan, kohesivitas dan kepuasan kerja perawat maka semakin meningkatkan kinerja perawat pelaksana di RSUD Sungai Dareh.

Kata Kunci: Empati, Kepuasan kerja, Kinerja Perawat, Kohesivitas

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the relationship between room head empathy, cohesiveness, and job satisfaction with the performance of implementing nurses at Sungai Dareh Regional Hospital, Dharmasraya Regency. The method used is descriptive quantitative with a cross-sectional method. The research results show that each variable influences the performance of executive nurses with a p-value of 0.000 for empathy, 0.001 for cohesiveness, and 0.000 for job satisfaction with a medium-strength relationship. In conclusion, the higher the vacancy of the head of the room, the cohesiveness and job satisfaction of nurses, the more the performance of implementing nurses at Sungai Dareh Regional Hospital will improve.*

*Keywords: Empathy, Job Satisfaction, Nurse Performance, Cohesiveness*

### PENDAHULUAN

Kinerja perawat selalu dipertanyakan. Ini karena perawat melakukan pekerjaan rumit yang berhubungan dengan kesejahteraan manusia. Perawat adalah pemberi asuhan dan pemberi asuhan, baik di rumah maupun di mana saja, merupakan pekerjaan yang harus dilakukan secara tuntas dan benar karena jika tidak, dapat merenggut nyawa seseorang. Karena kinerja ini berbeda dari satu daerah ke daerah lain, itu juga berbeda dari satu negara ke negara lain, dan sama dari negara maju ke negara berkembang (Indra et al., 2020). Pada penelitian di Hospital Tengku Ampuan Afzan (HTTA) Kuantan Pahang, kinerja perawat terhadap pasien adalah sebesar 76,5%. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikategorikan kinerja perawat kurang baik dan hal ini menjadi

permasalahan genting di beberapa negara termasuk di Indonesia (Hayes & Cocchi, 2021; Aung & Jamal, 2017).

Kinerja adalah pencapaian optimal seseorang sesuai dengan potensi yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan mereka. Faktor-faktor yang berhubungan terhadap kinerja perawat menurut adalah (1) Variabel individu : kemampuan, keterampilan, demografi dan latar belakang individu. (2) Variabel Psikologi : sikap, pribadi, pola belajar, persepsi dan motivasi individu. (3) Variabel organisasi : struktur organisasi, gaya kepemimpinan, sumber daya, rancangan kerja serta upah (Gurning et al., 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Stuart et al., (2020) 58% pemimpin dianggap oleh perawat memiliki empati yang kurang. Keterampilan empati pemimpin yang kuat diperlukan dalam lingkungan kerja untuk memastikan perawat merasakan martabat, rasa hormat, makna, pengakuan, dan penghargaan. Empati merupakan bagian penting dari kecerdasan emosional Konsep ini digambarkan sebagai “kemampuan untuk terlibat dalam pemrosesan informasi yang canggih tentang emosi diri sendiri dan orang lain dan kemampuan untuk menggunakan informasi ini sebagai panduan untuk pengumpulan informasi. Selain empati pemimpin, kohesivitas juga merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dan sangat berperan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Mukhtar & Tahir, 2022).

Tim kerja yang merupakan suatu kelompok dimana individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu. Tim kerja dapat membangkitkan sinergi positif lewat upaya terkoordinasi Karakteristik dari tim kerja adalah mempunyai kinerja bersama untuk mencapai sasaran, sinergi yang positif, akuntabilitas individu dan imbal balik, serta saling melengkapi untuk keahlian masing-masing individu (Gurning et al., 2021). Serta kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja individu, sehingga kepuasan kerja individu perawat berhubungan besar terhadap kinerja rumah sakit. Kinerja perawat akan tinggi jika pada saat itu perawat merasa puas dengan pekerjaannya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya (Siregar et al., 2020; Ariawan & Sriathi, 2018).

Dari studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Sungai Dareh Berdasarkan penilaian kinerja perawat yang dinilai 2 kali dalam satu tahun yang tertuang dalam Formulir Penilaian kinerja Perawat dengan komponen penilaian yang dilihat dari sikap kerja, kinerja pelayanan dan mutu pelayanan, Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat pada RSUD Sungai Dareh tahun 2019 nilai rata rata kinerja perawat adalah 81,5% termasuk dalam kategori baik, kemudian tahun 2020 menurun menjadi 78,5% dimana masih termasuk kategori baik, namun pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja secara signifikan menjadi 74,3% dan terkategori cukup.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis hubungan empati kepala ruangan, kohesivitas dan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya Tahun 2022. Hasil penelitian ini diharapkan berdampak bagi semua pihak terutama bagi RSUD Sungai Dareh serta menjadi perhatian bagi bidang keperawatan dan manager keperawatan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, melalui empati kepala ruangan, kohesivitas dan kerjasama tim sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi perawat itu sendiri yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perawat memberikan sumbangsih bagi dunia nyata, khususnya bagi dunia keperawatan. Sebelumnya tidak ada jadwal supervisi dan fungsi manajemen *controlling* tidak berjalan dengan baik di RSUD Sungai Dareh, untuk itu Kepala ruangan

diharapkan dapat menjadwalkan supervisi secara berkala sehingga fungsi manajemen controlling dapat berjalan dengan baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya dengan jumlah 163 dengan perhitungan sampel yang digunakan adalah rumus Yamane yang didapatkan 116 sampel.

Proses etik yang dijalankan yaitu *informed consent, autonomy, confidentiality, nonmaleficence, beneficence, justice*. Teknik pengambilan data dengan pengumpulan data primer menggunakan kuesioner, melalui form yang telah disebarakan ke responden, menggunakan skala likert 1 sampai 4.

Analisis data menggunakan menggunakan uji validitas dan realibilitas yang berguna untuk melihat validitas dan kemampuan variabel yang digunakan yaitu kinerja, kohesivitas, kepuasan kerja dan empati, uji statistik non parametrik Spearman dengan batasan signifikansi nilai statistika *p value* (0,05), serta uji univariat dan bivariat yang bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui korelasi antara dua variabel jika nilai  $r = 0,00-0,25$  tidak berkorelasi,  $0,26-0,50$  korelasi sedang,  $0,51-0,75$  korelasi kuat,  $0,76-1,00$  korelasi sempurna.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Tabel. 1  
Data Karakteristik Responden (n= 116)

No	Variabel	f	%
1.	Umur		
	25-45 Tahun	111	95,7
	>45 Tahun	5	4,3
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	5	4,3
	Perempuan	111	95,7
3.	Pendidikan		
	D III Keperawatan	68	58,7
	Ners	48	41,3
4.	Status Kepegawaian		
	Non PNS	93	80,2
	PNS	23	19,8
5.	Status Perkawinan		
	Kawin	19	16,4
	Belum Kawin	97	83,6

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa umur mayoritas responden pada penelitian ini adalah pada umur 25-45 tahun yaitu sebesar 95,7% dan umur >45 tahun sebanyak 4,3%. Jenis Kelamin paling banyak perempuan sebanyak 95,7% dan laki-laki 4,3%. Pendidikan yang paling banyak D.III Keperawatan sebanyak 58,7% dan pendidikan Ners sebanyak 41,3%. Responden pada penelitian lebih banyak berstatuskan Non PNS yaitu 80,2% dan PNS sebanyak 19,8%. Status Perkawinan responden paling banyak berstatuskan belum kawin 83,6% dan kawin sebanyak 16,4%.

## Univariat

Tabel. 2  
Data Distribusi Variabel Perawat (n=116)

No	Variabel	Median	Min-Max
1.	Kinerja	102,5	43 - 112
2.	Empati	37	27 - 48
3.	Kohesivitas	65	42 - 106
4.	Kepuasan Kerja	53	39 - 71

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bahwa nilai masing-masing Variabel Kinerja memiliki nilai minimal 43, median 102,5 dan maksimal 112, empati dengan minimal 27, median 37 dan maksimal 48, Kohesivitas dengan minal 42, median 65 dan maksimal 106, serta kepuasan kerja dengan minimal 39, median 53 dan maksimal 71.

## Bivariat

Tabel. 3  
Data Analisis Hubungan Variabel dengan Kinerja Perawat (n=116)

No	Variabel		Kinerja
1.	Empati	r	0,335
		p	0,000
2.	Kohesivitas	r	0,307
		p	0,001
3.	Kepuasan Kerja	r	0,323
		p	0,000

Berdasarkan tabel 3 didapatkan bahwa hasil korelasi empati dengan kinerja yaitu, nilai  $p < 0,05$  dan nilai  $r = 0,335$  yang menunjukkan hubungan positif dengan korelasi sedang, selanjutnya nilai korelasi kohesivitas dengan kinerja bernilai  $p < 0,05$  dengan  $r = 0,307$  yang menunjukkan hubungan positif dengan korelasi sedang, serta korelasi kepuasan kerja dengan kinerja dengan nilai  $p < 0,05$  dan  $r = 0,323$  yang menunjukkan hubungan positif dengan korelasi sedang.

## PEMBAHASAN

### Empati Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan menunjukkan hasil analisis terdapat hubungan yang bermakna antara empati kepala ruangan dengan kinerja perawat dengan nilai  $p < 0,05$ , dengan nilai nilai  $r = 0,335$  menunjukkan bahwa arah hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang. Dengan demikian empati kepala ruangan berhubungan positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pelaksanaan di RSUD Sungai Dareh.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja menunjukkan hubungan yang kuat dengan hasil  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan yang ditemukan berupa demokratis, manajer menerapkan sikap yang empati kepada perawatnya dan diyakini bahwa hal ini dapat meningkatkan kinerja bagi perawatnya karena manajer dirasa memiliki hubungan tidak hanya sebatas atasan dan bawahan akan tetapi hubungan ini dirasa erat bagi perawat yang berkerja diruangan (Ha et al., 2020; Kock et al., 2019).

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Muttaqin & Sembodo (2021); Schmutz et al., (2019) mengatakan empati pemimpin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin besar Implementasi empati pemimpin akan semakin baik, sehingga menjadi efektif yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian Oyagi & Darma (2021); Riana (2019) bahwa empati pemimpin berhubungan positif terhadap kinerja perawat, dengan demikian jenis kepemimpinan yang tepat akan membantu mengarahkan perawat dengan cara yang terstruktur dan jelas dan meningkatkan kinerja.

Menurut peneliti hal tersebut dapat dilihat dari penilaian bawahan atas atasannya yang menyatakan dimana kepala ruangan biasanya merasakan atau menyadari apa yang dirasakan stafnya, kepala ruangan juga selalu mengerti dengan stafnya serta kepala ruangan menghargai stafnya. Dengan demikian bahwa empati kepala ruangan di RSUD Sungai Dareh sangat baik sehingga berdampak terhadap kinerja perawat pelaksana dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien.

### **Kohesivitas dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa terdapat korelasi antara kohesivitas dengan kinerja perawat dengan nilai  $p < 0.05$ , dengan nilai  $r = 0,307$  menunjukkan bahwa arah hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang. Dengan demikian Kohesivitas Perawat berhubungan positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pelaksanaan di RSUD Sungai Dareh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra et al., (2019) dalam penelitiannya mengatakan 0.34% Kohesivitas yang berpengaruh terhadap kinerja perawat akan terdapat adanya hubungan yang diperoleh antara kohesivitas dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Gurning et al., (2021) di RSU Bina Kasih Medan mengatakan bahwa kohesivitas perawat berkorelasi signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tupamahu (2018) yang mendapati terdapat korelasi antara kohesivitas dengan kinerja karyawan.

Menurut Indra et al., (2019); Tariq et al., (2018) menjelaskan bahwa dalam satu tim dibutuhkan kohesivitas karena keakraban anggota tim akan meningkatkan kinerja dan kuncinya adalah saling berkomunikasi. Kohesivitas adalah adanya rasa tertarik seseorang terhadap tim dan adanya dorongan untuk tetap didalam tim dimana ini merupakan sesuatu yang penting untuk keberhasilan kelompok (Waryantini & Maya, 2021; Tupamahu, 2018).

Menurut peneliti hal ini dapat dilihat berdasarkan jawaban responden mengatakan adanya rasa ketertarikan dalam tim, berpartisipasi melakukan pelayanan dalam tim, ikut bergabung dalam tim serta terdorong untuk bekerja dengan tim kerja nya di RSUD Sungai Dareh. Dengan demikian kerjasama tim dan partisipasi semua perawat diharapkan meningkatkan kinerja dari perawat itu sendiri.

### **Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil analisis terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat dengan nilai  $p < 0.05$ , dengan nilai  $r = 0,323$  menunjukkan bahwa arah hubungan positif dengan kekuatan korelasi sedang. Dengan demikian Kepuasan kerja berhubungan positif signifikan terhadap Kinerja Perawat Pelaksanaan di RSUD Sungai Dareh. Senada dengan penelitian yang dilakukan Bakotić (2016) penelitian ini mendapatkan hasil yaitu terdapat korelasi yang jelas antara kepuasan kerja 17 karyawan

dan kinerja organisasi. Analisis yang lebih dalam menjelaskan terdapat korelasi yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja dibandingkan hubungan terbalik antara keduanya. Berdasarkan hal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang kuat mampu menentukan kinerja individu.

Menurut Hutabarat et al., (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah subjektif, karena masing masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan ekspektasi individu tersebut. Dengan puasnya seseorang dalam bekerja akan memberikan dampak kinerja yang optimal. Menurut peneliti hal ini dapat dilihat dari kecendrungan tingginya kepuasan perawat dimana perawat mengatakan rekan kerja dikantor ini menyenangkan, sebanyak bisa menyelesaikan tugas-tugas selama jam kerja dan kebersamaan antara rekan kerja memuaskan kondisi kerja seperti ini berefek meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya dapat berhubungan terhadap kinerja perawat. Seorang perawat akan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan disiplin.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan yang bermakna antara empati kepala ruangan dengan kinerja perawat dengan arah hubungan positif signifikan. Terdapat hubungan yang bermakna antara kohesivitas dengan kinerja perawat dengan arah hubungan positif signifikan. Terdapat hubungan yang bermakna antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat dengan arah hubungan positif signifikan.

## SARAN

Saran pada penelitian ini diharapkan menjadi perhatian bagi bidang keperawatan dan manager keperawatan terkhusus RSUD Sungai Dareh Dharmasraya dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, melalui empati kepala ruangan, kohesivitas dan kerjasama tim sehingga menciptakan kepuasan kerja bagi perawat itu sendiri yang nantinya dapat meningkatkan kinerja perawat memberikan sumbangsih bagi kesejahteraan masyarakat Dharmasraya sendiri. Hasil penelitian ini dapat di kembangkan untuk dapat menindak lanjuti faktor kinerja perawat tidak hanya dibidang keperawatan dan manager saja akan tetapi dapat dilihat dari faktor-faktor yang lain berkaitan dengan kinerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. N. A., Haryanto, F., & Habibi, A. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta. *Sinamu*, 2(1), 2–8. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/view/5959>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. (2018). Hubungan Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Orgaisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(25). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Aung, K. T., & Jamal, N. Q. A. B. (2017). Nurse Managers' Perspectives on Nurses' Performance in Mentorship Program. *Enfermería Clínica*, 28(S1), 139-143. DOI: 10.1016/S1130-8621(18)30054-8
- Bakotić, D. (2016). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Organisasi. *Riset Ekonomi-Ekonomzka Istraživanja*, 29(1), 118-130. <http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>

- Gurning, Y., Syam, B., & Setiawan, S. (2021). Kohesivitas dan Kecerdasan Emosional Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 440–455. <https://doi.org/10.31539/joting.v3i2.2390>
- Ha, S., Youn, S. J., & Moon, J. (2020). Emotional Leadership, Leader Legitimacy, and Work Engagement in Retail Distribution Industry. *Journal of Distribution Science*, 18(7), 27-36. <https://doi.org/10.15722/jds.18.7.202007.27>
- Hayes, M. M., & Cocchi, M. N. (2022). Critical Care Leadership During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Critical Care*, 67, 186–188. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2021.09.015>
- Hutabarat, L. M., Sianturi, M., & Sihombing, N. S. (2019). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 240-249. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/355>
- Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas dalam Kelompok Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2367>
- Kock, N., Mayfield, M., Mayfield, J., Sexton, S., & Garza, L. M. D. L. (2019). Empathetic Leadership: How Leader Emotional Support and Understanding Influences Follower Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2), 217–236. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1548051818806290>
- Mukhtar, A., & Tahir, M. I. T. (2022). Effects of Leader Empathy During the Covid-19 Pandemic. *In International Conference on Social, Economics, Business, and Education*, Atlantis Press, (17-24). <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icsebe-21/125969287>
- Muttaqin, M. Z. Q., & Sembodo, S. P. (2021). Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah dan Peran Sosialnya di Masyarakat. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 1(3), 273-288. <https://jurnal.stituwjombang.ac.id/index.php/irsyaduna/article/view/350>
- Oyagi, S., & Darma, G. S. (2021). Digital Transformation of Medical Sector and Consumer Purchase Intention in New Normal Era. *Matrik: Jurnal Manajemen Strategis Bisnis, dan Kewirausahaan*, 15(1), 36-61. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2021.v15.i01.p04>
- Riana, L. W. (2019). Hubungan Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How Effective is Teamwork Really? The Relationship Between Teamwork and Performance in Healthcare Teams: A Systematic Review and Meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1–16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Siregar, P., Siregar, M., & Isnaniah, I. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i1.378>
- Stuart, W. P., Moore, B., & Sims, B. M. (2020). Understanding Nurse Perception of Leader Empathy. *Nursing Administration Quarterly*, 44(1), 78–86. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000396>

- Tariq, U., Rafi, U., Khan, A., Zaib, J. K., & Jan, S. S. (2018). Factors Affecting the Performance of Clinical Nurses. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(3), 125–137. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.2060>
- Tupamahu, F. A. S. (2018). Kecerdasan Spiritual, Kohesivitas Kelompok sebagai Pendorong Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan. *Ekonomi Peluang*, 12(1), 29–50. <https://ojs.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/view/323>
- Waryantini, W., & Maya, S. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Ilmu Keperawatan*, 8(1), 49-57. <https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/healthy/issue/view/64>