



PERILAKU CARING PERAWAT BERDASARKAN TEORI WATSON DI RUANG INTENSIF

Sumiyati Moo, Nasrun Pakaya*, Zulkifli Pomalango

Fakultas Olahraga dan Kesehatan, Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Tim., Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138, Indonesia

*nasrun.ners@ung.ac.id

ABSTRAK

Caring merupakan bagian inti yang penting terutama dalam praktik keperawatan. Landasan filosofi *Caring* terdiri dari tiga landasan utama yaitu *Carative Factors*, *Transpersonal Caring Relationship* dan *Caring Moments*. Pasien di Ruang Gawat Darurat dan Unit Pelayanan Intensif berbeda dengan pasien yang dirawat di ruang perawatan lainnya. Di ruang Gawat Darurat penerapan *Caring* perawat perlu untuk meningkatkan kenyamanan pasien dan keyakinan keluarga akan kesembuhan pasien. Di Unit Pelayanan Intensif pasien dapat memiliki ketergantungan yang tinggi pada perawat sehingga penerapan *Caring* perawat sangat diperlukan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian Deskriptif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran penerapan teori *Caring* Perawat berdasarkan teori Watson di Ruang Gawat Darurat dan Unit Pelayanan Intensif RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe. Sampel penelitian berjumlah 137 orang pasien yang sedang dirawat di ruangan Gawat Darurat dan Unit Pelayanan Intensif (ICU, CVCU dan HCU) RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe dengan teknik pengambilan ampel yaitu *Accidental sampling*. penelitian menunjukkan dari 137 responden sebagian besar umur 17 – 25 tahun berjumlah 37 responden (27%), sebagian besar jenis kelamin perempuan berjumlah 72 responden (52,6%), sebagian besar pasien dirawat di ruang IGD 92 responden (67,2%), penerapan *Caring* perawat di ruang Gawat Darurat sebanyak 87% responden kategori baik dan sebanyak 13% yang menilai kurang *Caring*. Penerapan *Caring* perawat di unit pelayanan intensif seluruh responden menilai kategori *Caring* (100%). Penerapan *Caring* perawat dari 10 faktor karatif di ruang Gawat Darurat dan Unit Pelayanan Intensif sebagian besar kategori baik, walaupun terdapat beberapa aspek yang masih kurang dan perlu ditingkatkan yaitu peningkatan keyakinan/ harapan pasien serta dukungan perlindungan dan perbaikan fisik, mental, sosial dan spiritual.

Kata kunci: *caring*; perawat; unit pelayanan intensif

NURSE CARING BEHAVIOR BASED ON WATSON THEORY IN INTENSIVE ROOM

ABSTRACT

Caring is an important core part, especially in nursing practice. The foundation of the Caring philosophy consists of three main foundations, namely Carative Factors, Transpersonal Caring Relationships and Caring Moments. Patients in the Emergency Room and Intensive Care Unit are different from patients treated in other treatment rooms. In the Emergency Room, the application of Caring for nurses is necessary to increase patient comfort and family confidence in the patient's recovery. In the Intensive Care Unit, patients can have a high dependence on nurses so that the application of Caring for nurses is very necessary. This research is a quantitative research with a descriptive research design. This research was conducted to find out how far the description of the application of Nursing Caring Theory in the Emergency Room and the Intensive Service Unit of the Prof. Dr. H. Aloei Saboe. The research sample amounted to 137 patients who were being treated in the Emergency Room and Intensive Service Unit (ICU, CVCU and HCU) Prof. Hospital. Dr. H. Aloei Saboe with a sampling technique, namely Accidental Sampling. The study showed that from 137 respondents, most of them aged 17-25 years, 37 respondents (27%), mostly female sex, 72 respondents (52.6%), most of the patients being treated in the emergency room, 92 respondents (67.2%), Application of Caring for Nurses in the Emergency Room as many as 87% of respondents are in good category and as many as 13% who rate Less Caring. Application of Caring for nurses in intensive care units, all respondents assessed the Caring category (100%). The application of caring for nurses from 10 factors in the

Emergency Room and Intensive Care Unit is mostly in good category, although there are several aspects that are still lacking and need to be improved, namely increasing patient beliefs/expectations and supporting physical, mental, social and spiritual protection and improvement.

Keywords: : caring; nurse; emergency room, intensive care unit

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan jasa yang sifat produknya *intangible* (tidak bisa dilihat) tetapi bisa dirasakan. Pelayanan langsung diberikan oleh karyawan yang bekerja selama 24 jam dengan tanggung jawab profesi yang berat karena berhubungan langsung dengan jiwa manusia (Laura Natalia C.S, Baju Widjasena, 2017). Perawat merupakan salah satu komponen peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang mempunyai intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Intensitas yang tinggi antara pasien dan keluarga merupakan salah satu pemicu timbulnya beban kerja pada perawat (Amalia, 2015).

Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien yang ada di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan the caring profession yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual (Nursalam, 2014). Tenaga keperawatan yang melayani di pelayanan rawat inap cenderung memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan ruangan lainnya. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Almasitoh, 2011).

Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya suatu tindakan (*action/aktivitas*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan (Nursalam, 2014). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya tiga hal penting dalam pengertian motivasi, yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan muncul karena seseorang merasakan sesuatu yang kurang, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi (Kadarisman, 2012).

Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi kerja perawat adalah pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan/beban kerja, kondisi kerja, status kepegawaian, imbalan, supervisi kebijakan kepegawaian (Nursalam, 2014). Seseorang yang memiliki beban kerja yang tinggi akan kurang termotivasi untuk bekerja dan mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Sehingga, ketika seorang perawat terkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien (Nurmalasari, 2012). Manifestasi dari stres kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu (Levin, Zeller, J. M., & Levin, 2013).

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan didapatkan data bahwa terdapat 3 ruang di rawat inap dan jumlah perawat di rawat inap yaitu 33 perawat. Perawat jaga di rawat inap dibagi dalam 3 shift kerja yaitu shift pagi (08.00-14.00), shift siang (14.00-21.00), shift malam (21.00-08.00). Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti di rawat inap Shafa, Arafah, dan Marzam dengan 3 perawat, 1 perawat di rawat inap Arafah mengatakan di rawat inap tersebut terdapat 24 bed tempat tidur dengan pembagian shift, 5 shift pagi, 3 shift sore, dan 2 shift malam. Perawat juga mengatakan sangat lelah karena banyaknya pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat. 1 perawat di rawat inap Shafa mengatakan di rawat inap terdapat 13 bed tempat tidur dengan pembagian shift yaitu 4 shift pagi, 2 shift sore, dan 2 shift malam, perawat mengatakan merasa kelelahan dan menjadi beban dengan gejala sering menguap, dan susah berkonsentrasi. 1 perawat di rawat inap Marzam mengatakan di rawat inap terdapat 29 bed tempat tidur dengan pembagian shift, shift pagi 5, shift sore 3, shift malam 3, perawat mengatakan sering mengalami lelah, letih, lesu, susah berkonsentrasi dan terkadang kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka motivasi kerja pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami penurunan motivasi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Berdasarkan penjelasan diatas sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Beban Kerja Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah survey analitik dengan rancangan *cross sectional*, dimana variable independen (beban kerja) dan variable dependen (motivasi kerja) diukur dan dikumpulkan secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan (Notoatmodjo, 2010). Sampel adalah bagian dari populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui sampling (Notoatmodjo, 2010). Sedangkan sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi yang dapat mewakili populasi yang ada. Dalam penelitian ini sample yang diambil menggunakan teknik total populasi yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 33 perawat. Uji Analisa data menggunakan Uji *Kendall's Tau*.

HASIL

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
Distribusi Frukensi Karakteristik Responden

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	17	51.5
Perempuan	16	48.5
Umur		
20-30 Tahun	14	42.4
31-40 Tahun	17	51.5
41-50 Tahun	2	6.1
Pendidikan Terakhir		
D3	11	33.3

Karakteristik	f	%
D4	0	0
S1 Ners	22	66.7
Jenis Pelatihan		
PPGD	8	24.2
BTCLS	16	48.5
ACLS	9	27.3
BNCLS	0	0
Masa Kerja		
<10 Tahun	21	63.6
11-20 Tahun	12	36.4
20-30 Tahun	0	0
>30 Tahun	0	0

Tabel 1. tentang karakteristik responden Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta diketahui bahwa karakteristik responden jenis kelamin terbanyak laki-laki yaitu 17 responden (51.5%), umur terbanyak di rentang usia 31-40 tahun sebanyak 17 responden (51.5%), pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 Ners sebanyak 22 responden (66.7%), jenis pelatihan terbanyak yang diikuti adalah BTCLS sebanyak 16 responden (48.5%), masa kerja terbanyak <10 tahun sebanyak 21 responden (63.6%).

Tabel 2.
 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat

Beban Kerja Perawat	f	%
Rendah	4	12.1
Sedang	25	75.8
Tinggi	4	12.1

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja rendah sebanyak 4 responden (12.1%), sedangkan responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 25 responden (75.8%), dan responden yang memiliki beban kerja tinggi sebanyak 4 responden (12.1%)

Tabel 3.
 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat

Motivasi Kerja Perawat	f	%
Rendah	3	9.09
Sedang	23	69.7
Tinggi	7	21.21

Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden yang memiliki motivasi kerja rendah sebanyak 3 responden (9.09%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja sedang sebanyak 23 responden (69.7%), dan responden yang memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 7 responden (21.21%).

Tabel 4.
 Crosstabulation Beban Kerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap

	Motivasi Kerja			Total	p Value
	Rendah	Sedang	Tinggi		

Beban Kerja	f		%		f		%		0.000
	f	%	f	%	f	%	f	%	
Rendah	0	0	3	9.09	1	3.03	4	12.1	
Sedang	2	6.06	17	51.52	6	18.18	25	75.8	
Tinggi	1	3.03	3	9.09	0	0	4	12.1	

Table 4 menunjukkan bahwa dari 33 responden yang memiliki beban kerja rendah dengan motivasi kerja rendah sebanyak 0 responden (0%), beban kerja sedang dengan motivasi kerja rendah sebanyak 2 responden (6.06%), beban kerja tinggi dengan motivasi kerja rendah sebanyak 1 responden (3.03%), beban kerja rendah dengan motivasi kerja sedang sebanyak 3 responden (9.09%), beban kerja sedang dengan motivasi kerja sedang sebanyak 17 responden (51.52%), beban kerja tinggi dengan motivasi kerja sedang sebanyak 3 responden (9.09%), beban kerja rendah dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 1 responden (3.03%), beban kerja sedang dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 6 responden (18.18%), beban kerja tinggi dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 0 responden (0%). Berdasarkan hasil Analisa data Uji *Kendall's Tau* diperoleh nilai $p\ value = 0,000 < (\alpha = 0.05)$, hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak yang artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja perawat dengan motivasi kerja perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta di Masa Pandemi Covid-19.

PEMBAHASAN

Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai beban kerja yang sedang dengan jumlah 25 (75,8%), perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi sebanyak 4 (12,1%), dan perawat yang mempunyai beban kerja yang rendah sebanyak 4 (12,1%). Hal ini menunjukkan perawat lebih banyak memiliki beban kerja sedang sebanyak 25 (75,8%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti, dkk responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 50% (Haryanti, 2018). Penelitian juga dilakukan kepada perawat di IGD dengan hasil beban kerja sedang yaitu 57,1%.

Penelitian yang dilakukan di Puskesmas terdapat hasil beban kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata 72,4%. Penelitian juga dilakukan di rawat inap Rumah sakit baik itu pelayanan keperawatan langsung maupun tidak langsung rata-rata di atas 80%. (Nurjanah, S., Sakka, A., & Paridah, 2017). Beban kerja di ruang rawat inap perawat dituntut harus tetap ada di sisi pasien untuk melakukan berbagai hal yang berkaitan dengan perawatan pasien, seperti pelayanan yang diberikan dalam keadaan sakit ringan ataupun berat yang memerlukan pemantauan serta tindakan yang terus menerus (Haryanti, 2018). Hal tersebut sebagai mana yang di ungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tugas rutin yang berulang dapat menyebabkan *burnout*. *Burnout* adalah kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental. Penelitian menunjukkan bahwa *Burnout Syndrom* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat (Esti Andarini, 2018).

Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai motivasi kerja yang sedang dengan jumlah 23 (69.7%), perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 7 (21.21%), dan perawat yang mempunyai motivasi kerja yang rendah sebanyak 3 (9.09%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian gambaran motivasi sebagian besar perawat tinggi dalam melakukan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. Motivasi

perawat yang tinggi di Rumah Sakit Bhayangkara Manado termasuk dalam bentuk motivasi Intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari individu itu sendiri (Pangemanan., Bidjuni, & Kallo, 2019).

Penelitian juga dilakukan di RSUD Dr. Moewardi, dimana mendapatkan hasil motivasi bekerja perawat di masa pandemi COVID-19 termasuk dalam kategori motivasi tinggi sebanyak 26 responden (51.0%), sedangkan motivasi cukup sebanyak 25 responden (49.0%). 3 (Dian Tri Novita Sari, 2021). Penelitian menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi perawat dengan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan (Iqbal, M., Rahayu, W., & Menik, 2021). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah konsep yang menggambarkan kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respons instrinsik yang menampilkan perilaku manusia (Hasibuan, 2013).

Hubungan beban kerja perawat dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit

Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa dari 33 responden yang memiliki beban kerja rendah dengan motivasi kerja rendah sebanyak 0 responden (0%), beban kerja sedang dengan motivasi kerja rendah sebanyak 2 responden (6,06%), beban kerja tinggi dengan motivasi kerja rendah sebanyak 1 responden (3,03%), beban kerja rendah dengan motivasi kerja sedang sebanyak 3 responden (9,09%), beban kerja sedang dengan motivasi kerja sedang sebanyak 17 responden (51,52%), beban kerja tinggi dengan motivasi kerja sedang sebanyak 3 responden (9,09%), beban kerja rendah dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 1 responden (3,03%), beban kerja sedang dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 6 responden (18,18%), beban kerja tinggi dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 0 responden (0%).

Berdasarkan hasil analisa data Uji *Kendall's Tau* diperoleh nilai $p\ value = 0,000 < (\alpha = 0.05)$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak yang artinya bahwa ada hubungan beban kerja perawat dengan motivasi kerja perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dengan judul Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir, menyatakan adanya pengaruh yang beban kerja terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir, dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ (Ningsih, S., Alwie, A. F., & Fitri, 2017). Penelitian dengan judul Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja dengan hasil uji statistik, nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima atau H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja (Azwar, I. R., & Siswanto, 2015).

Penelitian juga dilakukan dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Saat Pandemi Covid-19 didapatkan hasil bahwa didapatkan kinerja kurang 56,3%, cemas 47,4% dan beban kerja yang tinggi 57%. Terdapat hubungan yang bermakna antara cemas dan beban kinerja dengan kinerja (nilai $p=0,000$ dan $p= 0,007$) (Dafriani, P., Fernando, F., & Fauzia, 2022). Hampir disetiap kondisi dalam suatu pekerjaan dapat menyebabkan stres terutama beban kerja yang berdampak pada motivasi kerja perawat (Heryana, A., Erlina, P. M., & Tri, 5 C.E.), profesi perawat yang setiap hari bertemu dan berhadapan dengan berbagai masalah kesehatan yang dihadapi oleh klien yang dirawat berpotensi menimbulkan stres kerja (Abadi, T. S. H., Askari, M., Miri, K., & Nia, 2020), Kondisi lingkungan yang buruk dapat sangat berpengaruh terjadinya stres kerja dan masalah kesehatan (Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, 2021).

SIMPILAN

Berdasarkan hasil Analisa data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta di masa Pandemi Covid-19, yang dibuktikan dengan nilai uji *Kendall's Tau* diperoleh nilai $p\ value = 0,000 < (\alpha = 0.05)$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, T. S. H., Askari, M., Miri, K., & Nia, M. N. (2020). Depression, stress and anxiety of nurses in COVID-19 pandemic in Nohe-Dey Hospital in Torbat-e-Heydariyeh city, Iran. *Journal of Military Medicine*, 22(6), 526–533. <https://eprints.thums.ac.ir/2762/>
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikoislamika Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), 63–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>
- Amalia, A. (2015). Peran Perawat dalam Pelaksanaan Standar Asuhan Keperawatan di Ruang Musdalifa Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. *Jurnal Kesehatan STIK Bina Husada*, 10. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOTING/article/download/966/563>
- Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(3), 475–487. <http://repository.uin-malang.ac.id/166/>
- Dafriani, P., Fernando, F., & Fauzia, H. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT SAAT PANDEMI COVID-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 065–070. <http://ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id/index.php/JKPN/article/view/547>
- Dian Tri Novita Sari, D. (2021). *Gambaran Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Di Masa Pandemi COVID-19 RSUD Dr. Moewardi* (). [Universitas Kusuma Husada Surakarta]. [http://eprints.ukh.ac.id/id/eprint/2564/1/Naskah Publikasi DIAN TRI NOVITA SARI S17067.pdf](http://eprints.ukh.ac.id/id/eprint/2564/1/Naskah%20Publikasi%20DIAN%20TRI%20NOVITA%20SARI%20S17067.pdf)
- ESTI ANDARINI. (2018). *ANALISIS FAKTOR PENYEBAB BURNOUT SYNDROME DAN JOB SATISFACTION PERAWAT DI RUMAH SAKIT PETROKIMIA GRESIK* [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/77964>
- Haryanti. (2018). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1, 48–56. <http://jurnal.stikesphi.ac.id/index.php/Kesehatan/article/view/119>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Askara.
- Heryana, A., Erlina, P. M., & Tri, B. (5 C.E.). Studi Beban Kerja Perawat Igd Puskesmas Kecamatan Kalideres Jakarta Barat Menggunakan Metode Work Sampling. *Indonesian Journal of Nursing Health Science.*, 2, 86–93. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-17371-11_0613.pdf
- Iqbal, M., Rahayu, W., & Menik, K. (2021). Motivasi Perawat dengan Kualitas

- Pendokumentasian Keperawatan Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Permas*, 11(2).
<https://jurnal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- Laura Natalia C.S, Baju Widjasena, S. J. (2017). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Checker Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur, Tbk Palembang. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT (e-Journal)*, 5(5).
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Levin, Zeller, J. M., & Levin, P. F. (2013). Mindfulness Interventions to Reduce Stress Among Nursing Personnel: An Occupational Health Perspective. *Orkplace Health and Safety*, 61(2). <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/216507991306100207>
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Ningsih, S., Alwie, A. F., & Fitri, K. (2017). *Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir* [Doctoral dissertation, Riau University].
<https://www.neliti.com/publications/184219/pengaruh-kejenuhan-kerja-beban-kerja-dan-konflik-kerja-terhadap-motivasi-kerja-p>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurjanah, S., Sakka, A., & Paridah, P. (2017). Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Kendari tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(5), 1–11. <https://www.neliti.com/publications/186577/analisis-beban-kerja-tenaga-perawat-di-instalasi-rawat-inap-rumah-sakit-umun-dae>
- Nurmalasari. (2012). ontribusi Hardiness dan Self Efficacy Terhadap Stres Kerja (Studi pada perawat RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Urnal Psikologi*, 47–57.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Pangemanan, W. R., Bidjuni, H., & Kallo, V. (2019). Gambaran Motivasi Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Bhayangkara Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/download/22879/22575>
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11–12), 1584–1595.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jocn.15707>