



**HUBUNGAN PELAKSANAAN METODE PENUGASAN KEPERAWATAN TIM  
DENGAN *BURNOUT* PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD 45 KUNINGANTAHUN 2023**

Nining Rusmianingsih<sup>1</sup>, Aria Pranatha<sup>2</sup>, Tanti Tania Siti Nur Rohmah<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kuningan

*ning.rusmianingsih@gmail.com*

**ABSTRAK**

**Latar belakang :** Tugas yang dikerjakan secara terus-menerus dapat menimbulkan dampak kejenuhan kerja atau sering disebut dengan *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dengan *burnout* perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2023. **Metode :** Penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Populasi sebanyak 65 perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. Instrumen menggunakan kuesioner. Analisis univariat dilakukan dengan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji korelasi *range spearman*. **Hasil :** Analisis *rank spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dengan *burnout* perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023. **Simpulan dan saran :** terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dengan *burnout*. Disarankan dapat meningkatkan profesionalisme perawat dan menambah ilmu pengetahuan tentang *burnout* dari berbagai sumber seperti buku, pelatihan, workshop maupun seminar.

**Kata kunci :** *pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim, burnout.*

---



## PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (Peraturan Pemerintah, 47 Tahun 2021) tentang penyelenggaraan bidang perumahsakitannya menyatakan bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, tim medis di Rumah Sakit mempunyai kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berbentuk pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan (Rohim, A., & Pranatha, 2017).

Tenaga kesehatan merupakan setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dalam bidang kesehatan jenis tertentu yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU Nomor 36, 2014). Tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan di bidang kesehatan salah satunya adalah perawat.

Perawat yaitu seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan,

Nomor Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Tugas yang dikerjakan secara terus-menerus dapat menimbulkan dampak kejenuhan kerja atau sering disebut dengan burnout (Angraeny, S. U., Widyantoro, W., & Oktiawati, 2018). Burnout adalah keadaan stres kronis yang membuat karyawan terkuras secara fisik, mental dan emosional dari pekerjaan. Hasil penelitian (Tinambunan, dkk 2018) di Eropa, sekitar 30% perawat yang disurvei melaporkan merasa bosan atau lelah bekerja. Selain itu, sebuah penelitian yang dilakukan di Inggris menemukan bahwa sekitar 42% perawat melaporkan menderita kelelahan. Hasil Penelitian yang dilakukan (Sujanah, dkk 2021) di Indonesia, dari 138 perawat yang merawat pasien di RS Marinir Cilandak pada tahun 2018, 79 responden (59,4%) mengalami burnout berat, dan ditemukan 59 responden (40,6%) mengalami kelelahan ringan. Untuk mengatasi hal ini, tepat untuk menggunakan metode penugasan keperawatan tim.



Metode penugasan keperawatan tim adalah pembagian tugas dalam tim, dimana untuk melakukan tindakan keperawatan pada pasien hanya dilakukan oleh perawat yang bertugas di ruangan. Hasil penelitian (Rohim, A., & Pranatha, 2017) yang dilakukan di RSUD 45 Kuningan menemukan bahwa semua perawat yang bekerja di unit Flamboyan, Bougenville, dan Cempaka, sebanyak 42 responden, mengalami peningkatan kepuasan pasien dari 62,8% dengan penerapan metode tim baik 83,7%. Dalam sebuah studi oleh (Rusmianingsih, dkk 2022), ditemukan bahwa untuk penerapan metode tim baik sebagian besar memiliki kepuasan kerja yaitu sebanyak 18 responden (42,9%) dan sebanyak 24 responden (57,1%) dari 42 responden penerapan metode tim kurang baik lebih dari setengahnya tidak puas dalam kerja di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD 45 Kuningan pada tanggal 27 Desember 2022, didapatkan hasil jumlah seluruh perawat pelaksana 127 orang, 9 ruang Rawat Inap diantaranya: Ruang Flamboyan, ICU, Cempaka, Bugenville, Aster, Cendana, Mawar, NICU, dan Anggrek. Dari 9

ruangan tersebut, perawat pelaksana berjumlah 65 orang. Di dapatkan data dari 10 perawat pelaksana ruang Cempaka bahwa perawat pelaksana mengetahui adanya pembagian tim dan pembagian tugas. Untuk *burnout* nya, didapatkan hasil 1 perawat merasa sangat cepat lelah fisik karena jumlah pasien yang selalu banyak, 7 perawat pelaksana merasa cepat lelah fisik karena jumlah pasien yang selalu banyak, dan 2 perawat tidak merasakan cepat lelah. Informasi yang didapat dari bahwa pasien yang ada di ruang rawat inap, setiap harinya selalu ada pasien yang keluar masuk. Secara rutin dapat menyebabkan lingkungan yang kurang efisien, yang dapat memicu kejenuhan atau *burnout* pada perawat.

Berdasarkan uraian data diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Pelaksanaan Metode Keperawatan Tim dengan *Burnout* Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45Kuningan Tahun 2023”.

### **Metode Penelitian**

Penelitian analitik kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Populasi sebanyak 65 perawat pelaksana



di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan. Instrumen menggunakan kuesioner. Analisis univariat dilakukan dengan distribusi frekuensi dan analisis

bivariat menggunakan uji korelasi *range spearman*.

## Hasil Penelitian

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Metode Penugasan Keperawatan Tim di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023**

No	Metode Tim	F	%
1	Baik	62	95.4
2	Cukup	3	4.6
3	Kurang	0	0.0
	Jumlah	65	100

Sumber : Olah Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, menerapkan metode tim dengan kategori diketahui dari 65 responden, sebagian besar baik yaitu sebanyak 62 responden (95,4 %).

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat Pelaksnaan di Instalasi Rawat Inap RSUD45 Kuningan Tahun 2023**

No	<i>Burnout</i>	F	%
1	<i>Burnout</i> Ringan	58	89.2
2	<i>Burnout</i> Sedang	7	10.8
3	<i>Burnout</i> Berat	0	0.0
	Jumlah	65	100

Sumber : Olah Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas, ringan yaitu sebanyak 58 responden diketahui dari 65 responden, sebagian besar mengalami *burnout* dengan kategori (89,2%)

**Tabel 3 Hubungan Pelaksanaan Metode Penugasan Keperawatan Tim dengan *Burnout* Perawan Pelaksanaan di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023**

Metode Tim	<i>Burnout</i>	<i>P- value</i>
------------	----------------	-----------------

	Ringan		Sedang		Berat		Total		0,001
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Baik	57	91,9	5	8,1	0	0,0	62	100	
Cukup	1	33,3	2	66,7	0	0,0	3	100	
Kurang	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0	R
Jumlah	58	89,2	7	10,8	0	0	65	100	(0,397)

Sumber : Olah Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 62 responden yang menerapkan metode tim baik sebagian besar *burnout* dengan kategori ringan yaitu sebanyak 57 responden (91,9 %). Dari 3 responden yang menerapkan metode tim cukup dengan kategori *burnout* ringan yaitu 1 responden (33,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik *Rank Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dengan *burnout* perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023. Hal ini dibuktikan juga dari hasil nilai koefisien korelasi dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori lemah (0,397).

## Pembahasan

### Gambaran Pelaksanaan Metode Penugasan Keperawatan Tim

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 65 responden, sebagian besar yaitu sebanyak 62 responden (95,4 %) menerapkan metode tim dengan kategori baik. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusmianingsih, dkk 2022) yang mengungkapkan bahwa mayoritas metode tim keperawatan di RSUD 45 Kuningan menunjukkan kinerja yang baik dengan 68 responden (61,8%). Demikian pula penelitian (Rohim, A., & Pranatha, 2017) yang dilakukan di rumah sakit yang sama menemukan bahwa semua perawat yang bekerja di unit flamboyan, bougenvile, dan cempaka, sebanyak 42 responden, mengalami peningkatan kepuasan pasien dari 62,8% dengan penerapan metode tim baik 83,7%.

Berbagai faktor dapat berkontribusi terhadap efektivitas metode tim dalam kategori baik. Salah satu faktor tersebut adalah masa kerja, karena sejumlah besar perawat di RSUD 45 memiliki pengalaman kerja yang cukup.



Perawat yang sudah lama bekerja akrab dengan kondisi kerja sehari-hari, termasuk metode tim karena itu lebih siap untuk menerapkannya. Selain itu, tingkat pendidikan juga bisa menjadi faktor, karena mayoritas perawat di RSUD 45 adalah lulusan sekolah perawat. Pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan metode tim yang diperoleh selama pelatihan kademis mereka dapat membantu penerapan metode tim mereka di tempat kerja (Rusmianingsih, dkk 2022). Metode tim dengan kategori cukup dapat terjadi karena faktor *pre-conference* yang sulit dilakukan pada waktu-waktu sibuk.

Ada beberapa elemen penting yang dapat mempengaruhi penerapan metode tim menjadi optimal yaitu shift, komunikasi, dan penugasan. Hasil yang didapatkan jika dilihat dari frekuensi berdasarkan kuesioner, pada indikator komunikasi dengan pernyataan positif, sebagian besar perawat menggunakan komunikasi yang baik dalam metode tim. Komunikasi antar perawat yaitu mengenai hasil kegiatan sepanjang shift dan sebelum operan kepada shift berikutnya. Sudah menjadi kebiasaan, dalam setiap pergantian perawat (shif) akan terjadi alih tanggung jawab melalui

pertukaran informasi mengenai kondisi pasien antara perawat yang akan selesai menjalankan tugas dan perawat yang akan menggantikannya. Hampir semua perawat dalam kategori baik karena di RSUD 45 Kuningan rata-rata PNS, maka semakin baik tingkatannya semakin baik juga gaya komunikasi yang diberikan sehingga rencana perawatan pasien terjamin secara berkelanjutan.

Peneliti berpendapat bahwa komunikasi tim sangatlah penting, komunikasi yang baik antar sesama perawat maupun dengan atasan membuat kesalahan persepsi atas suatu tindakan dapat diminimalkan. Pendekatan tim dapat dilaksanakan secara baik jika semua anggota tim berkolaborasi dan menunjukkan rasa hormat terhadap kepemimpinan satu sama lain. Hal ini lebih lanjut dibuktikan dengan manfaat yang melekat dari pendekatan tim itu sendiri, dimana asuhan keperawatan dapat diberikan secara komprehensif dan dengan standar tertinggi karena perawat bertanggung jawab atas pasien berdasarkan divisi yang ditunjuk, sehingga memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi lebih baik dalam memberikan perawatan.



### **Gambaran *Burnout* Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 65 responden, sebagian besar mengalami *burnout* dengan kategori ringan yaitu sebanyak 58 responden (89,2%). Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Lutfi, dkk 2021) di RSUD 45 Kuningan yang menunjukkan bahwa dari 83 responden yang merasa lelah sebanyak 17 orang (20,5%) dan responden yang merasa sangat lelah sebanyak 3 orang (3,6%). Gejala yang timbul adalah rasa gagal dalam diri sendiri, sering marah, rasa bersalah dan penarikan diri, merasa lelah setiap hari, sering sakit kepala, penolakan terhadap perubahan, dan sering membolos adalah gejala kelelahan kerja. Akibatnya, diyakini bahwa perawat akan mampu meningkatkan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka melalui kompetensi yang lebih besar yang diperoleh dari pelatihan dan suasana kerja yang santai yang mengurangi stres dan kelelahan. Tugas rutin yang dilakukan perawat setiap hari seperti memeriksa denyut nadi dan pernapasan pasien, memberikan infus, mengamati gejala penyakit, dan membuat laporan perkembangan pasien, membuat

mereka bosan dan kelelahan. Kualitas asuhan keperawatan kepada pasien akan sangat menurun jika perawat kelelahan saat bekerja. Kejenuhan juga dapat diakibatkan oleh faktor-faktor seperti jam kerja, seseorang yang memiliki riwayat kerja yang panjang seringkali akrab dengan kebiasaan dan pengalaman kerja mereka, yang akan membantu mereka menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka dengan lebih mudah. Berbeda dengan situasi dimana pegawai baru harus menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dan kurangnya pengalaman kerja, hal ini akan mengakibatkan kelelahan kerja, sehingga diperlukan bantuan perawat senior atau supervisor klinik untuk membimbing perawat baru melalui masa orientasi atau masa adaptasi untuk pekerjaan mereka (Lutfi et al., 2021).

Ada beberapa elemen penting yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya prestasi pribadi. Hasil yang didapatkan jika dilihat dari frekuensi berdasarkan kuesioner, pada indikator kelelahan emosional dengan pernyataan negatif, bahwa *burnout* yang di rasakan perawat memiliki dampak jangka panjang, masalah yang teridentifikasi adalah kelelahan perawat



yang dirasakan terus menerus akibat dari shift yang panjang dimana hampir setiap hari dalam seminggu, kurangnya istirahat yang berdampak pada kualitas terhadap perawatan pasien dan kesehatan, selain itu berdampak pada kesejahteraan perawat (Richemond et al., 2022). *Burnout* yang dirasakan perawat merupakan kendala bagi organisasi yang berakibat dalam produktivitas kerja. Studi lainnya menyimpulkan perawat memiliki tingkat kejenuhan yang berdampak negatif dan berhubungan dengan kualitas hidup yang buruk (Khatatbeh et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Amerika, perawat memiliki gejala *burnout* pada level sedang, gejala depresi, yang mana terdapat 1 hari atau lebih dalam sebulan terakhir karena absen dikarenakan kesehatan pribadi, dan sebagian memiliki kinerja kerja yang buruk dalam sebulan terakhir sehingga dampak *burnout* yang dirasakan berakhir dengan masalah kesehatan mental.

Peneliti berpendapat bahwa perawat yang melakukan perawatan kepada pasien secara terus-menerus selama 24 jam merupakan salah satu profesi yang sangat berpengaruh terhadap seberapa baik sebuah rumah sakit mampu memberikan pelayanan keperawatan dan

kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu, gejala *burnout* di RSUD 45 Kuningan dapat diatasi atau dikurangi dengan melakukan intervensi psikologis, contohnya yaitu intervensi *mindfulness* salah satu metode meditasi yang dapat digunakan untuk melatih seseorang lebih fokus terhadap apa yang terjadi disekitarnya dan mengurangi kelelahan kerja. Perawat juga bisa mempelajari strategi relaksasi, mengembangkan keterampilan sosial, komunikasi, dan analisis diri. Partisipasi perawat dalam kelompok terapi dapat menurunkan emosi negatif, perubahan mood, dan penurunan tingkat kecemasan. Kegiatan yang dilakukan dapat meningkatkan kesadaran, mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi, baik secara kognitif, perilaku, dan rangsangan emosional.

### **Hubungan pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dengan *burnout* perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023**

Hasil uji statistik *Rank Spearman* didapatkan nilai *p-value* 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim



dengan *burnout* perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023. Hal ini dibuktikan juga dari hasil nilai koefisien korelasi dengan kekuatan hubungan masuk dalam kategori lemah (0,397). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Angraeny, dkk 2018) yang menyatakan bahwa hubungan antara penerapan metode tim dengan *burnout* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soeselo Kabupaten Tegal tahun 2018, hal ini di buktikan dengan nilai p-value  $0.000 < 0.2$ , atau dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Realita diruangan penerapan metode tim sudah dilakukan secara maksimal, hal ini dikarenakan pelaksanaan metode tim sudah dilakukan sesuai dengan tugas dan perannya masing- masing. Selain itu, komunikasi dan kerjasama antar tim selalu dilakukan dengan baik dalam melakukan kegiatan keperawatan di ruangan. Perawat yang menerapkan metode tim maka meminimalisir perawat pelaksana merasakan *burnout*. Semakin baik penerapan metode tim yang diterapkan akan semakin kecil perawat pelaksana yang merasakan *burnout*. Hal ini dikarenakan adanya konsep yang dalam pelaksanaan penerapan metode tim harus

dilaksanakan sesuai dengan konsep pelaksanaan metode tim. Jika penerapan metode tim tidak dilakukan sesuai dengan konsep maka akan menimbulkan kerugian dan mengakibatkan *burnout* terjadi pada perawat pelaksana.

Peneliti berpendapat bahwa faktor *burnout* yang dialami perawat tidak hanya dari sistem kerja dengan metode tim saja, namun bisa ditimbulkan dari faktor-faktor lain yaitu sistem shift kerja, lingkungan kerja, dan interaksi dengan pasien atau keluarga pasien. Selain dari faktor dalam pekerjaan *burnout* yang dialami perawat dapat muncul dari faktor diluar pekerjaan seperti masalah dalam kehidupan pribadi dan beban kerja dalam keluarga. Faktor-faktor tersebut menunjukkan apabila seorang perawat tidak dapat mengontrol stres dengan baik maka dapat menyebabkan pekerjaan terganggu. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat beberapa kelemahan dari metode tim yang dapat menimbulkan *burnout* pada perawat antara lain manajemen waktu, komunikasi dan penugasan. Perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan yang mengalami *burnout* ringan sudah menerapkan metode tim yang baik di ruangan. Tetapi akan lebih



baik nya jika bidang keperawatan di RSUD 45 Kuningan menambah sumber daya manusia dengan cara membuka lowongan pekerjaan untuk ditempatkan di ruangan rawat inap supaya *burnout* ringan yang dirasakan perawat pelaksana di ruang rawat inap berkurang.

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim di RSUD 45 Kuningan sebagai besar dengan kategori baik (95,4%).
2. Burnout pada perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan sebagian besar mengalami burnout dengan kategori ringan (89,2%).
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dengan burnout perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD 45 Kuningan Tahun 2023.

### Saran

1. Bagi Perawat Pelaksana

Perawat pelaksana dapat mengetahui informasi mengenai

pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dan *burnout*. Dapat meningkatkan profesionalisme perawat dan menambah ilmu pengetahuan tentang *burnout* dari berbagai sumber seperti buku, pelatihan, workshop maupun seminar.

2. Bagi RSUD 45 Kuningan

Diharapkan menjadi data dasar bagi RSUD 45 Kuningan untuk meninjau kembali pelaksanaan metode penugasan keperawatan tim dan *burnout*. Pihak RSUD dapat memfasilitasi perawat pelaksana dalam pelatihan mengenai faktor penyebab terjadinya *burnout* sehingga diharapkan perawat mampu mencegah *burnout* yang dialaminya.

3. Bagi STIKes Kuningan

Diharapkan bisa menjadi salah satu informasi dan referensi di perpustakaan khususnya terbitan terbaru mengenai metode penugasan keperawatan tim dan *burnout*, sehingga memudahkan referensi mahasiswa dalam pembuatan skripsi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan



menggunakan desain penelitian yang menggabungkan antara penelitian kuantitatif dan kualitatif, agar mendapatkan hasil penelitian

yang lebih komprehensif.

#### Daftar Pustaka

- Angraeny, S. U., Widyantoro, W., & Oktiawati, A. (2018). Hubungan Penerapan Metode Tim Dengan Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Bhamada: Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan (E-Journal)*, 9(2), 3–7.
- Khatatbeh, H., Pakai, A., Al-Dwaikat, T., Onchonga, D., Amer, F., Premusz, V., & Olah, A. (2022). Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. In *Nursing Open*. In *Nursing Open*, 9(3), 1564–1574. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/nop2.936>
- Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 12(2), 173–191. <https://doi.org/https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>
- Puspanegara, A., Wulan, N. ., & Putri, C. R. (2023). Hubungan peran perawat manajer dengan etika perawat pelaksana dalam pelayanan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSU Kuningan Medical Center. *Journal of Public Health Innovation*, 3(02), 115–121. <https://doi.org/10.34305/jphi.v3i02.688>
- Peraturan Pemerintah. (2021). *Peraturan pemerintah nomor 47 tahun 2021 tentang penyelenggaraan bidang perumahsakit. Sekretariat Kabinet Republik Indonesia*, 2.
- Richemond, D., Needham, M., & Jean, K. (2022). The Effects of Nurse Burnout on Patient Experiences. *Open Journal of Business and Management*, 10(05), 2805–2828. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.105139>
- Rohim, A., & Pranatha, A. (2017). Pengaruh Sistem Pemberian Pelayanan Keperawatan Profesional Metode Tim Terhadap Kepuasan Pasien Dan Kepuasan Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Kuningan*, 06(02), (1–11.). <https://ejournal.stikku.ac.id/index.php%0A/stikku/article/view/46%0A>
- Rusmianingsih, N., Wulan, N., Muslihah, L. (2022). Hubungan Penerapan Metode Penugasan Tim Dan Komunikasi Efektif Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan Tahun 2022. *Journal of Nursing Practice and Education*, 3(01), 89–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.34305/jnpe.v3i01.612>
- Sujanah, W., Pratiwi, A. D., & Akifah, A.



2<sup>ST</sup> NATIONAL NURSING CONFERENCE :  
THE SUSTAINABLE INNOVATION IN NURSING EDUCATION  
AND PRACTICE  
VOL. 1 NO. 2 (2023)  
DOI : <https://doi.org/10.34305/nnc.v1i2.911>

(2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Rsud Bahteramas, Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 675–680. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jkm.v9i5.30697>

*Syndrome Pada Perawat Di Ruangan.*

UU Nomor 36, 2014. (2014). *Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. In Presiden Republik Indonesia.*

Tinambunan, E. M. K., Tampubolon, L. F., & Sembiring, E. E. (2018). *Burnout*