

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM TERJADINYA *BURNOUT*
SYNDROME PADA PERAWAT RSUD TIPE B
KABUPATEN GRESIK**

***THE ROLE OF THE WORK ENVIRONMENT IN BURNOUT SYNDROME
AMONG NURSES AT A TYPE B REGIONAL GENERAL HOSPITAL
IN GRESIK REGENCY***

Gresea Chasanah Assir¹, Sestiono Midiharto²

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Gresik,
Indonesia

e-mail: greseaimut@gmail.com

Abstrak

Burnout syndrome merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan, terutama dialami oleh tenaga kesehatan seperti perawat. Kebaruan penelitian ini yaitu memberikan kontribusi baru dengan menyoroti korelasi positif antara persepsi lingkungan kerja secara menyeluruh meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, organisasi, dan manajerial dengan tingkat *burnout* di kalangan perawat rumah sakit daerah tipe B, konteks yang masih jarang diteliti secara spesifik di wilayah Kabupaten Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan *Burnout syndrome* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tipe B Kabupaten Gresik. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Jumlah populasi sebanyak 77 orang dengan sampel sebanyak 65 perawat, dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji *Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai lingkungan kerja mereka baik (66,2%) dan mengalami *burnout* rendah (63,1%). Hasil analisis *Spearman rank* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan *Burnout syndrome* dengan nilai korelasi = 0,547 dan *P-value* = 0,000. Kesimpulan penelitian adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan *Burnout syndrome* pada perawat.

Kata kunci: *Burnout*; Faktor determinan; Lingkungan kerja; Perawat; Stres kerja.

Abstract

Burnout syndrome is a condition of physical, emotional, and mental exhaustion caused by prolonged occupational stress, particularly experienced by healthcare professionals such as nurses. The novelty of this study lies in its contribution to highlighting the positive correlation between nurses' perceptions of the work environment covering physical, psychological, social, organizational, and managerial aspects—and the level of burnout, a context that remains underexplored, particularly in Type B regional hospitals in Gresik Regency. This study aims to determine the relationship between the work environment and *Burnout syndrome* among nurses at a Type B Regional General Hospital in Gresik Regency. The research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The total population consisted of 77 nurses, with 65 selected as samples using simple random sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed using the *Spearman Rank* test. The results showed that the majority of respondents perceived their work environment as good (66.2%) and experienced low levels of burnout (63.1%). The *Spearman rank* analysis revealed a significant relationship between the work environment and *Burnout syndrome*, with a correlation coefficient of $r = 0.547$ and a *P-value* = 0.000. In conclusion, there is a significant relationship between the work environment and *Burnout syndrome* among nurses.

Keywords: *Burnout*; Determinant factors; Work environment; Nurses; Occupational stress.

Received: July 2nd, 2025; 1st Revised July 3rd, 2025; Accepted for Publication : July 11th, 2025

© 2025 Gresea Chasanah Assir, Sestiono Midiharto
Under the license CC BY-SA 4.0

1. PENDAHULUAN

Burnout pada perawat rumah sakit adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang kronis, muncul akibat tekanan kerja berkepanjangan, tuntutan tinggi, serta dukungan yang kurang memadai di lingkungan kerja. Berdasarkan meta-analisis terbaru (2024), hampir sepertiga perawat mengalami *emotional exhaustion* dan *low personal accomplishment*, serta satu perempat mengalami *depersonalization* dimensi utama *burnout* menurut model Maslach (1).

Burnout pada perawat telah banyak diteliti secara global, termasuk di Spanyol yang melaporkan bahwa 80% perawat mengalami tingkat *burnout* tinggi. Profesi perawat memiliki tuntutan kerja tinggi, seperti tugas yang rutin, jadwal ketat, tanggung jawab atas keselamatan pasien dan diri sendiri, serta kemampuan bekerja dalam tim, yang secara kumulatif memicu stres kerja. Jika stres ini berlangsung terus-menerus tanpa penyesuaian yang memadai, dapat berkembang menjadi *burnout syndrome*. Di Indonesia, data perawat IGD di salah satu rumah sakit daerah Tulungagung menunjukkan bahwa 58% mengalami *burnout* berat, ditandai dengan kelelahan fisik, ketegangan otot, kurang antusias, serta kesulitan menjalin komunikasi positif dengan pasien. Jika tidak ditangani, *burnout* dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja, menurunkan komitmen profesional, memicu turnover, dan berdampak negatif terhadap mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit (2).

Rumah sakit pada dasarnya merujuk sebagai suatu fasilitas penyedia layanan

kesehatan dengan beragam bentuk perawatan medis, mulai dari layanan gawat darurat, rawat jalan, serta rawat inap. World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa Rumah Sakit memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat terhadap adanya suatu penyakit, baik dalam upaya untuk menyembuhkan (kuratif) maupun mencegah (preventif) (3). Wilayah Indonesia memiliki tenaga kesehatan sudah tercukupi, akan tetapi distribusinya yang belum merata sehingga menjadi masalah karena sering kali terjadi kekurangan tenaga perawat di rumah sakit yang berdampak pada pelayanan kesehatan di seluruh wilayah tidak optimal (4).

Burnout syndrome digambarkan sebagai akibat adanya stres kronis yang belum berhasil ditangani dengan baik di tempat kerja yang ditandai dengan tiga dimensi yaitu perasaan lelah, perasaan negatif atau sinisme dan kinerja yang buruk di tempat kerja (5). Secara khusus *burnout* cenderung pada peristiwa dalam konteks pekerjaan. *Burnout* adalah bentuk yang parah dari tekanan psikologis yang timbul dari pekerjaan terkait trauma fisik dan mental, yang bermanifestasi sebagai kehilangan energi yang parah yang tidak dapat dikembalikan (6). *Burnout syndrome* berdampak pada performa kerja individu dengan menyebabkan mereka cenderung menarik diri dari pekerjaan hal ini bisa tercermin dalam bentuk ketidakhadiran yang lebih sering, keinginan yang kuat untuk berhenti bekerja, dan tingkat turnover yang meningkat.

STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya melakukan tinjauan literatur terhadap

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Dari sepuluh artikel yang dianalisis, 90% menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja staf rumah sakit.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Tipe B, sebagian kecil perawat mengalami *Burnout syndrome* yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh temuan bahwa sebanyak 63,1% responden mengalami tingkat *burnout* yang rendah, sedangkan 36,9% lainnya mengalami tingkat *burnout* yang tinggi. Di RSUD Pasar Rebo menunjukkan bahwa 58,8% perawat mengalami beban kerja berat, dan

62,4% mengalami *burnout* ringan. Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan tingkat stres dengan *Burnout syndrome*, dengan nilai p masing-masing 0,002 dan 0,000.

2. METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain analitik observasional dan pendekatan *cross-sectional* yang dilakukan di Rumah Sakit Tipe B, dengan sampel 77 perawat. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang mencakup aspek lingkungan kerja (fisik, psikologis dan sosial, organisasi dan manajerial, serta pengembangan dan motivasi) dan aspek *burnout syndrome* (sosial dan interpersonal, pengakuan dan profesionalisme, psikologis dan emosional, serta fisik lingkungan kerja). Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	N	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	21	32,3
Perempuan	44	67,7
Usia		
15-24 Tahun	20	30,8
25-34 Tahun	19	29,2
35-44 Tahun	16	24,6
45-54 Tahun	10	15,4
Pendidikan		
D3	36	55,4
D4	6	9,2
S1 NERS	23	35,4
Lama Kerja		
<5 Tahun	20	30,8
>5 Tahun	45	69,2

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (67,7%),

sedangkan responden laki-laki berjumlah 21 orang (32,3%). Berdasarkan rentang usia, sebagian besar responden berada pada

kelompok usia 15–24 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (30,8%). Kelompok usia 25–34 tahun mencakup 19 orang (29,2%), usia 35–44 tahun sebanyak 16 orang (24,6%), dan usia 45–54 tahun berjumlah 10 orang (15,4%). Dari segi tingkat pendidikan, responden terbanyak adalah lulusan Diploma 3 (D3) dengan jumlah 36 orang (55,4%), disusul oleh lulusan S1 Ners sebanyak 23 orang (35,4%), dan lulusan Diploma 4 (D4) sebanyak 6 orang (9,2%).

Berdasarkan lama kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yakni sebanyak 45 orang (69,2%), sedangkan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 orang (30,8%).

Data ini memberikan dasar penting untuk melakukan analisis lebih mendalam, khususnya mengenai bagaimana pengalaman kerja yang panjang, kelompok usia tertentu, serta tingkat pendidikan memengaruhi lingkungan kerja.

Tabel 2. Kuesioner Lingkungan Kerja

Aspek	Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Fisik Lingkungan Kerja	10	15	11	18	19	29	25	38
Psikologis dan Sosial	7	10	10	16	22	34	26	40
Organisasi dan Managerial	8	11	12	19	20	31	25	39
Pengembangan dan Motivasi	9	14	12	19	20	30	24	37

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja mereka. Pada aspek fisik, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja sudah cukup mendukung. Aspek psikologis dan sosial juga dinilai baik, dengan responden merasa nyaman secara psikologis dan memiliki hubungan sosial yang harmonis. Dukungan organisasi

dan manajerial mendapat tanggapan positif, mencerminkan adanya kepemimpinan yang mendukung dan suasana kerja yang kondusif. Selain itu, aspek pengembangan dan motivasi menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kesempatan untuk berkembang serta tetap termotivasi dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, lingkungan kerja para responden dapat dikategorikan dalam kondisi baik..

Tabel 3. Kuisisioner *Burnout syndrome*

Aspek	Jawaban Responden							
	STS		TS		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sosial dan Interpersonal	12	19	27	42	20	31	6	8
Pengakuan dan Profesionalisme	10	16	13	20	17	26	25	38
Psikologis dan Emosional	26	40	24	37	8	13	7	10
Fisik Lingkungan Kerja	23	35	18	28	14	21	10	16

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 3 mengenai hasil kuisisioner *Burnout syndrome*, terlihat bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat

burnout yang relatif rendah. Pada aspek sosial dan interpersonal, mayoritas responden berada pada kategori *kadang-kadang* (KK) dengan

persentase, diikuti oleh kategori *sering* (S). Untuk aspek pengakuan dan profesionalisme, sebagian besar responden juga berada pada kategori KK dan S, menunjukkan adanya tantangan dalam mendapatkan apresiasi dan pengakuan profesional. Aspek psikologis dan emosional menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami gejala *burnout* dalam frekuensi KK dan S, yang berarti tekanan emosional cukup dirasakan namun tidak

ekstrem. Sedangkan pada aspek fisik lingkungan kerja, responden terbanyak berada pada kategori KK dan S, menunjukkan bahwa tekanan fisik akibat pekerjaan masih dirasakan namun belum dominan. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa gejala *burnout* ada namun masih dalam tingkat yang dapat dikendalikan, meskipun perhatian terhadap aspek psikologis dan profesionalisme tetap diperlukan.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja dan *Burnout syndrome*

Kategori	n	%
Lingkungan Kerja		
Baik	43	66,2
Kurang Baik	22	33,8
<i>Burnout syndrome</i>		
Tinggi	24	36,9
Rendah	41	63,1

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 63,1% responden mengalami tingkat *burnout* yang rendah, sementara 36,9% lainnya mengalami *burnout* yang tinggi. Ini berarti sebagian besar pekerja masih mampu mengelola stres kerja dengan baik. Namun,

proporsi *burnout* yang tinggi juga cukup signifikan, menandakan perlunya perhatian terhadap keseimbangan beban kerja, waktu istirahat, dan dukungan psikososial di lingkungan kerja agar tidak terjadi kelelahan mental dan emosional yang berkepanjangan.

Tabel 5. Hasil Uji *Spearman Rank*

Variabel	<i>p</i>	<i>r</i>
Lingkungan kerja	-	1,000
<i>Burnout syndrome</i>	0,000	0,547

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *Spearman Rank* (*Spearman's rho*), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 dengan nilai signifikansi (*P-value*) sebesar 0,000. Nilai korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan *Burnout syndrome* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Type B Kabupaten Gresik. Korelasi positif ini

menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka tingkat *burnout* cenderung mengalami perubahan searah, tergantung pada skala yang digunakan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,01 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 99%. Dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang cukup kuat terhadap tingkat *burnout* yang dialami perawat, sehingga perbaikan dan perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja menjadi penting untuk meminimalisir risiko *burnout* di kalangan tenaga kesehatan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tipe B Kabupaten Gresik menilai bahwa lingkungan kerja mereka berada dalam kategori baik (66,2%). Temuan ini didukung oleh hasil kuesioner lingkungan kerja, di mana aspek fisik, psikologis dan sosial, organisasi dan manajerial, serta pengembangan dan motivasi memperoleh penilaian dominan dalam kategori *setuju* dan *sangat setuju*. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, perawat merasa berada dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memadai baik secara fisik maupun psikologis.

Penelitian oleh Paskarini, dkk (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh pegawai (7).

Meskipun secara umum lingkungan kerja dinilai baik, hasil penelitian ini tetap menemukan bahwa sebanyak 36,9% perawat mengalami *burnout* pada tingkat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* tetap merupakan isu penting yang perlu diperhatikan, terutama mengingat karakteristik pekerjaan perawat yang memiliki tuntutan fisik dan emosional tinggi. Penelitian oleh Puput Risti Kusumaningrum dan Ilahi (2023) dalam Jurnal Perawat Indonesia

juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *burnout* dan kinerja perawat ($P\text{-Value} = 0,005$), sehingga pengelolaan *burnout* menjadi hal krusial dalam menjaga kualitas pelayanan keperawatan (8).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya langkah preventif dalam menjaga kesehatan mental perawat, bahkan dalam kondisi lingkungan kerja yang relatif baik. Adanya proporsi perawat yang masih mengalami *burnout* tinggi mengindikasikan bahwa risiko *burnout* tetap nyata dan tidak dapat diabaikan. *Burnout* merupakan kondisi yang dapat berkembang secara progresif, terutama pada profesi yang melibatkan tekanan emosional tinggi. Oleh karena itu, memahami hubungan antara lingkungan kerja dan *burnout* menjadi penting sebagai dasar untuk merancang strategi pencegahan dini, mempertahankan lingkungan kerja yang positif, dan mencegah peningkatan *burnout* di masa mendatang.

Selain itu, aspek *burnout* yang bersifat psikologis dan emosional, serta berkaitan dengan pengakuan dan profesionalisme, masih cukup dirasakan oleh sebagian perawat. Penelitian Andryan & Suminar (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan *trait* kepribadian turut memengaruhi tingkat *burnout* tenaga kesehatan selama pandemi COVID-19. Dimensi seperti *mental demand*, *effort*, dan *frustration level* berkaitan dengan risiko *burnout*, begitu pula dengan kepribadian seperti *neuroticism* dan *conscientiousness*, yang menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun juga oleh karakter individu (9)(10).

Hasil uji *Spearman Rank* dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,547 dengan signifikansi 0,000. Ini menandakan adanya hubungan positif yang sedang dan signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan *Burnout syndrome*. Artinya, semakin positif lingkungan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Korelasi ini dapat diinterpretasikan bahwa perawat yang merasa didukung secara fisik dan psikologis oleh lingkungan kerja cenderung memiliki kontrol diri dan kemampuan manajerial yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa *burnout* sangat erat kaitannya dengan kondisi kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya dukungan organisasi, ketidakjelasan peran, beban kerja tinggi, dan kurangnya penghargaan. Ketika lingkungan kerja mendukung secara fisik, psikologis, sosial, dan manajerial, individu lebih mampu mengelola tekanan kerja dan menghindari kelelahan emosional yang berujung pada *burnout* (11).

Penelitian oleh Zirinita dan Wajdi (2024) turut menekankan pentingnya *perceived organizational support*, yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko *burnout*. Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (12).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan dan

mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi utama dalam mencegah *burnout* di kalangan tenaga kesehatan, khususnya perawat. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya berperan dalam menekan risiko *burnout*, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan sikap kerja, kesejahteraan psikologis, dan kualitas layanan. Manajemen rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui alokasi sumber daya yang memadai, perhatian terhadap kesejahteraan mental perawat, serta pelibatan aktif perawat dalam proses manajerial rumah sakit.

4. KESIMPULAN

Kualitas lingkungan kerja berperan dalam membentuk kondisi psikologis tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dinamika tersebut memperlihatkan pentingnya faktor kontekstual dalam lingkungan organisasi rumah sakit sebagai determinan terhadap beban kerja emosional perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih kepada manajemen dan staf Rumah Sakit Umum Daerah Type B Kabupaten Gresik yang telah memberikan izin dan dukungan penuh selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para perawat yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang sangat berharga. Selain itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada dosen pembimbing serta

seluruh pihak di lingkungan akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang konstruktif dalam proses penyusunan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Nursani Nursani, Fai Nando, M. Ahyar Putra. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima. MUQADDIMAH J Ekon Manajemen, Akunt dan Bisnis. 2025;3(1):209–22.
2. Wahyuni L. Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout* Syndrome Pada Perawat Di Kota Lhokseumawe. J Assyifa Ilmu Keperawatan Islam [Internet]. 2024 Jun 1;9(1):39–45. Available from: <https://jurnalassyifa.stikeslhokseumawe.ac.id/index.php/jkias/article/view/88>
3. Ayuningtyas FD, Wibowo I. Analisis Kinerja Pelayanan Tenaga Medis Terhadap Pasien BPJS di RS Muhammadiyah Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekon Manajemen, dan Akuntansi). 2024;10(4):2290–9.
4. Esty R, Efendi I, Afriani M. Kualitas Pelayanan Kesehatan Memengaruhi Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap RSUD Selasih Kab. Pelalawan Riau. J Healthc Technol Med. 2023;9(1):675.
5. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. *Burnout*: A Review of Theory and Measurement. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022 Feb 4;19(3). Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/35162802>
6. Nadapdap N, Panjaitan F, Damanik H, Ida Royani Simanjuntak S. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Melalui *Burnout* dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Manag Bus J. 2024;1(02):100–14.
7. Paskarini I, Dwiyanti E, Syaiful DA, Syanindita D. *Burnout* Among Nurses: Examining Psychosocial Work Environment Causes. J Public health Res [Internet]. 2023 Jan;12(1). Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/36699151>
8. Kusumaningrum PR, Ilahi I. Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah. J Perawat Indones. 2023;7(3):1514–22.
9. Andryan AA, Suminar DR. Tinjauan Literatur Sistematis: Hubungan antara Technostress dengan *Burnout*. Al-Kharaj J Ekon Keuang Bisnis Syariah. 2024;6(12):8079–93.
10. Winiasa NA, Supriyadi S, Fanani E, Marji M. Hubungan Antara Mental Workload dan Stres Kerja, dengan Gejala Psikosomatis pada Perawat di Puskesmas Pasrepan Pasuruan. Sport Sci Heal. 2024;6(7):758–71.
11. Sucinta A, Widiyaningsih C, Jak Y, Eka Djaja D. Pengaruh Shift Kerja, Pengetahuan Perawat Terhadap Patient Safety Melalui Job *Burnout* di Instalasi Kamar Bedah Rumah Sakit Sumber Waras. J Manaj dan Adm Rumah Sakit

- Indones. 2024;8(4):446–58.
12. Ardari Ara Zirinita, M. Farid Wajdi. Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. J Lentera Bisnis [Internet]. 2024 Sep 18;13(3):1981–97. Available from: <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/1252>