



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT*  
TERHADAP KINERJA PERAWAT  
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK TUMBUH KEMBANG  
CIMANGGIS, DEPOK**

SKRIPSI  
Natasya Putri  
1902025185

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT*  
TERHADAP KINERJA PERAWAT  
RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK TUMBUH KEMBANG  
CIMANGGIS, DEPOK**

SKRIPSI  
Natasya Putri  
1902025185

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT TUMBUH KEMBANG CIMANGGIS DEPOK”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat anatu penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 26 Juli 2023  
Yang menyatakan,



(Natasya Putri)

1902025185

### PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT TUMBUH KEMBANG CIMANGGIS DEPOK**

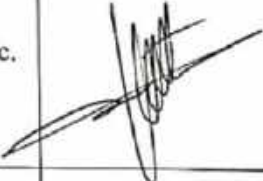
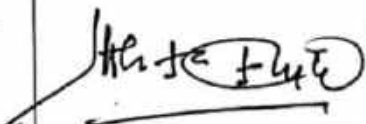
**NAMA** : **NATASYA PUTRI**

**NIM** : **1902025185**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

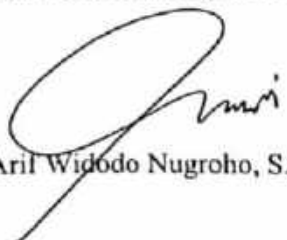
**TAHUN AKADEMIK** : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Ir. H. Yurianto, MA., M.Sc.	
Pembimbing II	Hasim Rumawan, S.E., MM.	

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.Si.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT TUMBUH KEMBANG CIMANGGIS DEPOK**

Yang disusun oleh :

Natasya Putri


1902025185

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Pada tanggal :

**Tim Penguji :**

Ketua, Merangkap anggota :

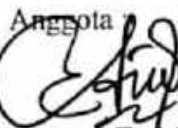


(Dr. Naswardi, SE., M.M, ME.)

Sekretaris, Merangkap Anggota :



(Dr. Amilia Zainita, S.E., M.M.)

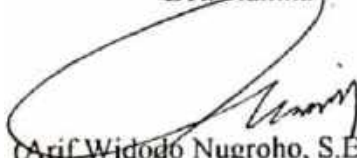
Anggota  


(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

**Mengetahui,**

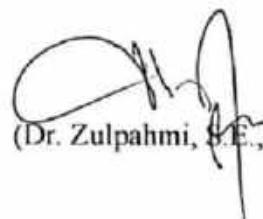
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. Hamka



(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.Si.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.  
HAMKA



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Natasya Putri  
NIM : 1902025185  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non Exclusive Royalti Free-right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT TUMBUH KEMBANG CIMANGGIS DEPOK”** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyipkan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data*), merawat, dan mempublikasi skripsi saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 26 Juli 2023  
Yang menyatakan,

  
(Natasya Putri)

## ABSTRAK

**Natasya Putri (1902025185)**

**PENGARUH *BURNOUT* DAN *SOCIAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK TUMBUH KEMBANG CIMANGGIS, DEPOK.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta*

*Kata Kunci : Burnout, Social Support, Kinerja Perawat.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *Burnout* dan *Social Support* terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok.

“*Burnout* dan *Social Support*” sebagai variabel independen atau bebas dan “Kinerja Perawat” sebagai variabel dependen atau terikat. Objek penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur kuesioner dengan sampel sebanyak 51 responden.

Penelitian ini menggunakan alat bantu *software* yaitu *SPSS 25* untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perawat dengan arti ketika *burnout* pada perawat meningkat maka kinerja perawat akan menurun. Sedangkan *Social Support* berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat dengan arti ketika perawat terus mendapatkan *social support* dari lingkungan sekitar maka kinerja perawat akan meningkat.

Peneliti menyarankan Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang agar senantiasa memperhatikan tingkat stress para perawatnya serta memberikan dukungan baik verbal maupun nonverbal kepada para perawat agar kinerja perawat terus meningkat guna mencapai harapan rumah sakit.

## **ABSTRACT**

**Natasya Putri (1902025185)**

**THE INFLUENCE OF BURNOUT AND SOCIAL SUPPORT ON THE NURSES PERFORMANCE OF THE MOTHER AND CHILD HOSPITAL TUMBUH KEMBANG CIMANGGIS, DEPOK.**

*Thesis, Bachelor Degree Program of Management Study Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2023. Jakarta.*

Keywords : Burnout, Social Support, Performance

This study aimed to determine how the influence between Burnout and Social Support on Nurse Performance at the Mother and Child Hospital Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok.

"Burnout and Social Support" as independent or independent variables and "Nurse Performance" as dependent or dependent variables. The object of this study were nurses at the Mother and Child Hospital Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok, totaling 51 people. Primary data were collected from the results of questionnaires that had been distributed to respondents.

This study uses software tools, namely SPSS 25 for data analysis. The results of this study indicate that Burnout has a negative effect on Nurse Performance, meaning that when burnout in nurses increases, nurse performance will decrease. While Social Support has a positive effect on Nurse Performance with the meaning that when nurses continue to get social support from the surrounding environment, nurse performance will increase.

Researchers suggest that the Mother and Child Hospital Tumbuh Kembang should always pay attention to the stress levels of its nurses and provide both verbal and nonverbal support to nurses so that nurse performance continues to increase in order to achieve hospital expectations.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

*Alhamdulillah robbil 'alamin*, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Burnout* dan *Social Support* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok”**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad *Sholallahu Alaihi Wassalam* kepada keluarganya, sahabatnya, serta pengikutnya yang telah menghantarkan kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang. Terima kasih penulis ucapkan terutama kepada kedua Orang Tua yang selalu memberikan dukungan moril maupun material.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak, Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

4. Bapak Nurrasyidin, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
6. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
7. Bapak Dr. Ir. H. Yurianto, M.A., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan yang baik kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
8. Bapak Hasim Rumawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan masukan serta arahan yang baik kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atas ilmu yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.
10. Diri sendiri Natasya Putri, yang telah kuat, sabar, serta tabah selama menjalankan perkuliahan sehingga bisa sampai di titik ini.
11. Kedua Orang Tua tercinta, Ibunda Euis Kholifah dan Ayahanda Dede Hidayat, yang telah segenap hati dan tenaga, kasih sayang dan memberikan doa yang tiada henti, serta dukungan baik moril maupun material untuk penulis selama duduk dibangku perkuliahan sampai penyusunan skripsi.

12. Paman Syarip Hidayat dan Bibi Jamilah, yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
13. Adik tersayang Aida Zahra Rahmadhani, Muhammad Adam Athallah, Muhammad Hafiz Reyhansyah dan Jihan Fahira, yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
14. Tanti Selfiyani Putri, Syafitri Paramitha, Shalfanisa Alifia Putri, Ghina Salsabila, Shifa Nurul Fadillah, Dienni Fathia Zahra, Novia Homzah, Nazwa Salsa Bella, Azzahra Putri, Ana Maheswati, Rismawati Maulia, Sahara Antia Narkhis, Citra Karuniasari selaku sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, doa, serta dorongan semangat yang tiada henti.
15. Kepada EXO dan NCT yang telah menjadi penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Angkatan 2019 yang telah menemani serta memberikan dukungan sehingga penulis dapat semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Rasa hormat dan terima kasih setinggi-tingginya bagi semua pihak atas segala dukungan serta doa yang tiada hentinya diberikan. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan yang selalu mereka berikan kepada penulis.

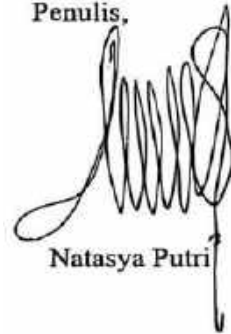
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna baik dalam tata Bahasa maupun ruang lingkup permasalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Maka dari itu, penulis

mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun sebagai bentuk penyempurnaan skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Jakarta, 26 Juli 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a vertical line at the end.

Natasya Putri

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka .....	22
2.2.1 <i>Burnout</i> .....	22
2.2.1.1 <i>Pengertian Burnout</i> .....	22
2.2.1.2 <i>Indikator Burnout</i> .....	24
2.2.1.3 <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Burnout</i> .....	25
2.2.1.4 <i>Dampak Burnout</i> .....	27

2.2.2 <i>Social Support</i> .....	28
2.2.2.1 <i>Pengertian Social Support</i> .....	29
2.2.2.2 <i>Indikator Social Support</i> .....	29
2.2.2.3 <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Social Support</i> .....	30
2.2.2.4 <i>Dampak Social Support</i> .....	31
2.2.3 <i>Kinerja</i> .....	32
2.2.3.1 <i>Pengertian Kinerja</i> .....	32
2.2.3.2 <i>Indikator Kinerja</i> .....	33
2.2.3.3 <i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja</i> .....	34
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	36
2.4 <i>Rumusan Hipotesis</i> .....	40
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
3.1 <i>Metode Penelitian</i> .....	42
3.2 <i>Operasionalisasi Variabel</i> .....	42
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i> .....	44
3.3.1 <i>Populasi</i> .....	44
3.3.2 <i>Sampel</i> .....	44
3.4 <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	45
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	45
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	45
3.5 <i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i> .....	47
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i> .....	47
3.5.1.1 <i>Uji Validitas Data</i> .....	47
3.5.1.2 <i>Uji Reliabilitas</i> .....	48
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	49
3.5.3 <i>Analisis Regresi Linear Berganda</i> .....	50
3.5.4 <i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	50
3.5.5 <i>Uji Hipotesis</i> .....	52
3.5.6 <i>Analisis Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)</i> .....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>55</b>

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	55
4.1.1	<i>Sejarah Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang.....</i>	55
4.1.1.1	<i>Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang .</i>	56
4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan.....</i>	56
4.1.2.1	<i>Visi.....</i>	56
4.1.2.2	<i>Misi.....</i>	56
4.1.3	<i>Deskripsi Data.....</i>	57
4.1.4	<i>Data Deskriptif Responden.....</i>	57
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	60
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data.....</i>	60
4.2.1.1	<i>Hasil Uji Validitas.....</i>	60
4.2.1.2	<i>Hasil Uji Reliabilitas.....</i>	62
4.2.2	<i>Analisis Statistika Deskriptif.....</i>	63
4.2.2.1	<i>Presepsi responden terhadap Variabel Burnout (<math>X_1</math>).....</i>	63
4.2.2.2	<i>Presepsi responden terhadap Variabel Social Support (<math>X_2</math>).....</i>	71
4.2.2.3	<i>Presepsi responden terhadap Variabel Kinerja Perawat (<math>Y</math>).....</i>	79
4.2.3	<i>Analisis Regresi Linear Berganda.....</i>	86
4.2.3.1	<i>Model Regresi Linear Berganda.....</i>	86
4.2.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik.....</i>	88
4.2.3.3	<i>Uji Hipotesis.....</i>	92
4.2.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>).....</i>	94
4.3	Pembahasan.....	95
4.3.1	<i>Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat.....</i>	95
4.3.2	<i>Pengaruh Social Support Terhadap Kinerja Perawat.....</i>	96
4.3.3	<i>Pengaruh Burnout dan Social Support Terhadap Kinerja Perawat.....</i>	97
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>98</b>
5.1	Kesimpulan.....	98
5.2	Saran-Saran.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Daftar Perawat RSIA Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok .....	3
2	Penilaian Kinerja Perawat RSIA Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok Tahun 2022.....	5
3	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	16
4	Operasionalisasi Variabel .....	43
5	Pengukuran Skala Model Likert .....	47
6	Tingkat Reliabilitas .....	49
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	59
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja .....	59
11	Hasil Uji Validitas Variabel Burnout.....	60
12	Hasil Uji Validitas Variabel Social Support .....	61
13	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat .....	61
14	Hasil Uji Reliabilitas Burnout, Social Support, dan Kinerja Perawat.....	62
15	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel .....	63
16	Apakah Saudara Selalu Merasakan Lesu Ketika Bangun di Pagi Hari Karena Membayangkan Beratnya Menjalani Pekerjaan?.....	64
17	Apakah Saudara Selalu Merasakan Jenuh Saat Menghadapi Pasien dan Bekerja Untuk Mereka Sehari-hari Penuh? .....	64
18	Apakah Rekan Kerja Saudara Selalu Memberi Tekanan Pekerjaan Selama Menjalani Tugas?.....	65
19	Apakah Saudara Selalu Merasakan Kelelahan Fisik yang Amat Sangat di Akhir Jam Kerja? .....	66
20	Apakah Saudara Sering Tidak Peduli Ketika Pasien atau Keluarga Pasien Memberikan Respon Negatif Kepada Saudara? .....	66
21	Saat Pasien Melakukan Banyak Komplain, Apakah Saudara Sering	



	Memperburuk Pelayanan Terhadap Pasien Tersebut? .....	67
22	Apakah Saudara Sering Meminimalisir Keterlibatan Untuk Bekerja? .....	68
23	Apakah Saudara Sering Merasa Motivasi dan Produktivitas Kerja Saudara Dalam Menjalankan Pekerjaan Mulai Berkurang? .....	68
24	Apakah Saudara Sering Merasa Tidak Puas Dengan Hasil Kerja yang Saudara Jalankan? .....	69
25	Apakah Saudara Sering Menganggap Pekerjaan yang Saudara Kerjakan Kurang Bernilai atau Berarti? .....	69
26	Skor dan Rata-rata Variabel Burnout (X1) .....	70
27	Apakah Saudara Merasa Sangat Nyaman Saat Berada Bersama Rekan-Rekan Kerja yang Saling Mendukung?.....	72
28	Saat Saudara Sakit, Apakah Rekan Kerja Saudara Selalu Bersedia Menggantikan Tugas Saudara? .....	72
29	Saat Saudara Membutuhkan Pertolongan, Apakah Rekan Kerja Saudara Selalu Siap Membantu? .....	73
30	Apakah Saudara Selalu Didukung Oleh Orang-orang Terdekat Agar Saudara Semangat Bekerja?.....	74
31	Apakah Selalu Ada Seseorang yang Bangga Atas Pencapaian Kerja Saudara Selama Ini?.....	74
32	Saat Saudara Membutuhkan Bantuan Finansial, Adakah Seorang (Teman, Kerabat, Kenalan) yang Senantiasa Selalu Siap Membantu Saudara? .....	75
33	Setiap Kali Saudara Merasa Tertekan Dengan Pekerjaan, Apakah Atasan Saudara Selalu Menyuruh Saudara Beristirahat Sejenak? .....	76
34	Apakah Rekan Kerja dan Atasan Saudara Sering Memberikan Nasehat Serta Saran Dalam Memecahkan Masalah?.....	76
35	Apakah Rekan Kerja Saudara Selalu Suportif Dalam Melaksanakan Pekerjaan? .....	77
36	Apakah Seseorang Sering Mengajak Saudara Quality Time Bersama? .....	77
37	Skor dan Rata-rata Variabel Social Support (X2).....	78
38	Apakah Jumlah Tugas yang Saudara Selesaikan Selalu Sesuai Dengan Target yang Telah Ditetapkan Rumah Sakit?.....	80

39	Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Apakah Saudara Selalu Membudayakan Senyum, Sapa dan Salam di Rumah Sakit? .....	80
40	Apakah Saudara Rutin Melakukan Pemeriksaan Vital Sign Pasien dan Didokumentasikan di Rekam Medis Pasien?.....	81
41	Apakah Saudara Selalu Hadir Sesuai Jadwal yang Telah Ditentukan Rumah Sakit?.....	81
42	Apakah Saudara Selalu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan?.....	82
43	Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Apakah Saudara Selalu Menggunakan Seragam Perawat Dalam Keadaan Bersih dan Rapih?.....	83
44	Apakah Saudara Selalu Mampu Memberikan Solusi Pada Saat Pasien Menyampaikan Keluhan? .....	83
45	Apakah Saudara Selalu Bersikap Sopan dan Menghargai Terhadap Pasien, Keluarga Pasien dan Rekan Kerja Lainnya?.....	84
46	Apakah Saudara Selalu Bertanggung Jawab Sesuai Dengan Tugas dan Kewajiban? .....	84
47	Skor dan Rata-rata Variabel Kinerja Perawat (Y).....	85
48	Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Berganda .....	87
49	Hasil Uji Normalitas .....	89
50	Hasil Pengolahan Data Multikolinearitas.....	90
51	Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	91
52	Hasil Uji Statistik t.....	92
53	Hasil Uji Statistik F.....	94
54	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	94
55	Hasil Analisis Uji Hipotesis .....	95

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	40
Gambar 2.	Struktur Organisasi.....	56
Gambar 3.	Grafik Normalitas P-P <i>Plot of Regresion Standardized Residual</i> .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	1/32
Lampiran 2.	Data Kuesioner .....	7/32
Lampiran 3.	Hasil Wawancara Observasi Awal .....	13/32
Lampiran 4.	Output Data SPSS.....	15/32
Lampiran 5.	Tabel R Statistika .....	22/32
Lampiran 6.	Tabel Distribusi t .....	23/32
Lampiran 7.	Tabel Distribusi F .....	24/32
Lampiran 8.	Surat Penerimaan Penelitian .....	25/32
Lampiran 9.	Surat Tugas .....	26/32
Lampiran 10.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi .....	27/32
Lampiran 11.	Formulir Persetujuan Judul Proposal Skripsi .....	28/32
Lampiran 12.	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi .....	29/32
Lampiran 13.	Catatan Konsultasi Pembimbing I .....	30/32
Lampiran 14.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	31/32
Lampiran 15.	Daftar Riwayat Hidup.....	32/32

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagai salah satu penyedia jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat menjadi lebih baik dan optimal. Hal ini membuat rumah sakit dituntut secara konsisten meningkatkan kualitas pelayanan melalui sejumlah kegiatan yang diselenggarakan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan guna mencegah penyakit, meningkatkan kesehatan, mengobati penyakit, dan memulihkan kesehatan. (Adnyaswari dan Adnyani, 2017).

Sadar akan pentingnya hal tersebut, rumah sakit selaku pusat pelayanan kesehatan dituntut untuk fokus dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang bergantung pada sumber daya manusia. Mengingat karyawan merupakan sumber daya terpenting untuk mencapai tujuan rumah sakit dan berperan aktif serta dominan dalam seluruh kegiatan, rumah sakit senantiasa melakukan berbagai upaya untuk menjaga dan merawat kesehatan karyawan. (Apriliantiza dan Pangestu, 2023).

Salah satu sumber daya manusia yang berperan penting dalam pencapaian tujuan rumah sakit adalah perawat. Partisipasi perawat dalam memberikan layanan kesehatan akan mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh jumlah perawat yang merupakan salah satu sumber daya manusia terbesar dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, dan mereka adalah pihak

yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarganya. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, perawat harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kemampuan yang mumpuni. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya ialah kinerja para perawat yang menjadi bagian dari rumah sakit tersebut.

Kinerja merupakan hasil akhir dari tugas yang dilaksanakan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu, mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2020). Kinerja seorang perawat dapat dinilai berdasarkan pencapaian hasil dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Pengukuran tersebut mencakup tingkat kepuasan pasien dan ketiadaan keluhan dari mereka terhadap pelayanan yang diberikan (Apriliantiza dan Pangestu, 2023). Kualitas kinerja seorang perawat sangat penting, karena jika mereka dapat bekerja secara efektif, maka hasil kerjanya akan mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, perawat memiliki tugas utama dalam membantu pasien mencapai kesembuhan dan pemulihan kondisi kesehatan, serta menyelamatkan mereka dari kondisi kritis. (Rosdiana *et al.*, 2022).

Hasil wawancara dengan Ibu “Fulanah” yang merupakan kepala perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok mengungkapkan bahwa perawat memiliki tugas pokok yaitu memberikan asuhan keperawatan mulai dari mengkaji kondisi pasien, menganalisis data untuk menetapkan diagnosa keperawatan, menyusun rencana tindakan keperawatan, melakukan

evaluasi, dan mendokumentasikan serta memberikan laporan harian mengenai kondisi pasien.

Para perawat bekerja dalam tiga *shift* yang berbeda, yaitu *shift* pagi dari pukul 07.00 hingga 14.00, *shift* sore dari 14.00 hingga 21.00, dan *shift* malam dari 21.00 hingga 08.00. Dalam satu minggu, setiap perawat diharuskan mengambil dua kali *shift* pagi, dua kali *shift* sore, dan dua kali *shift* malam, dengan waktu libur hanya satu hari dalam sepekan. Terhitung bahwa para perawat bekerja 48 jam perbulan. Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok. memiliki perawat sebanyak 51 Orang dengan perempuan sebanyak 48 orang dan laki-laki hanya 3 orang yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1**  
**Daftar Perawat RSIA Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok**

No	Ruangan	Jumlah Perawat
1	Lantai 3 A	7
2	Lantai 3 B	7
3	IGD	8
4	Perinatologi	8
5	Poliklinik	9
6	Kamar Operasi	5
7	Lantai 5	7
<b>Total Perawat</b>		<b>51</b>

*Sumber : Bagian Keperawatan RSIA Tumbuh Kembang, 2023*

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap ruangan memiliki jumlah perawat yang sedikit. Jumlah perawat yang terbatas dan tuntutan tugas yang berat bagi setiap perawat menyebabkan kinerja mereka menjadi kurang efisien dalam memberikan pelayanan maksimal kepada pasien serta berkomunikasi dengan dokter. Kondisi ini tentu saja dapat menimbulkan kejenuhan kerja atau *burnout* sebagai akibat dari stres berkepanjangan. *Burnout* di kalangan perawat menimbulkan kinerja dan

produktivitas yang rendah sehingga berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan mereka. dan jika kualitas pekerjaan mereka menurun, tidak hanya perawat yang dirugikan, tetapi juga rumah sakit tempat mereka bekerja karena menyebabkan penurunan mutu rumah sakit. Hal ini didukung oleh penelitian Bagiada dan Netra (2019) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin perawat mengalami *burnout*, maka semakin buruk kinerjanya. Peneliti lain yaitu Dewi (2019) menyatakan *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Untuk menghindari penurunan kinerja perawat, penting bagi para perawat untuk mendapatkan dukungan sosial (*social support*). *Social support* merujuk pada bantuan dan perhatian yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, maupun keluarga perawat. Ketika perawat merasa lelah atau menghadapi masalah dalam pekerjaannya, mereka akan mencari dukungan dan bantuan dari orang-orang di sekitarnya. Kehadiran dukungan sosial (*social support*) ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat, karena memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. dan tentunya hal ini akan meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Suryani *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *social support* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin banyak *social support* yang diterima perawat, maka kinerjanya akan semakin baik. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Irwana (2020) yang menyatakan bahwa *social support* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perawat.



Untuk mendukung fenomena yang ada, maka perlu dilakukan penilaian kinerja guna mengetahui apakah perawat memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan, Penilaian kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang didasari oleh empat aspek, yang terdiri dari pengetahuan, sikap dan perilaku, disiplin, serta keterampilan. Hal ini dilaksanakan agar para perawat dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Tabel 2**  
**Penilaian Kinerja Perawat RSIA Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok**  
**Tahun 2022**

<b>Tahun</b>	<b>Aspek</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
2022	Pengetahuan	85	Baik
	Sikap dan Perilaku	70	Cukup Baik
	Disiplin	80	Baik
	Keterampilan	82	Baik
	<b>Rata-rata</b>	79	Cukup Baik

*Sumber : Bagian Keperawatan RSIA Tumbuh Kembang, 2023*

Berdasarkan data pada Tabel 2 mengenai penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang pada tahun 2022, terlihat bahwa para perawat masih belum menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan, dalam artian bahwa perawat masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya berdasarkan aspek pengetahuan perawat mendapatkan nilai 85 yang berarti pengetahuan perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang dalam kategori baik. Adapun berdasarkan aspek sikap dan perilaku mendapatkan nilai terkecil yaitu 70 dengan keterangan nilai cukup baik, hal ini artinya sikap dan perilaku para perawat belum mencapai standar penilaian kinerja. Berdasarkan tingkat

kedisiplinan, perawat mendapatkan nilai 80 yang artinya baik. Sedangkan berdasarkan keterampilan, perawat mendapatkan nilai 82 yang artinya sudah baik. Penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang dengan rata-rata nilai yaitu 79 dengan keterangan cukup baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala ruangan dan tiga orang perawat, didapati bahwa beberapa perawat mengalami kelelahan emosional maupun fisik yang ditandai dengan pegal-pegal, sakit kepala, hingga flu. Peneliti juga mendapatkan beberapa perawat mengalami kejenuh sehingga terlihat bermalas-malasan dalam memberikan pelayanan serta bersikap sinis terhadap pasien. Hal tersebut disebabkan dari beban kerja yang banyak dan monoton juga akibat kurangnya apresiasi dan dukungan langsung dari atasan maupun rekan kerja saat menjalankan tugasnya. Akibatnya, para perawat ini kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kinerja mereka.

Sejalan dengan hal tersebut, *feedback* yang diberikan pasien kepada pelayanan perawat yang dapat dilihat pada data ulasan di media masa bahwa tidak sedikit pasien yang memberikan respon negatif terhadap pelayanan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang, pasien merasa para tenaga kesehatan terutama perawat memberi perlakuan yang tidak menyenangkan kepada pasien seperti mendapatkan respon sinis saat pasien tersebut melakukan *complain* serta kurangnya observasi yang dilakukan perawat terhadap pasien. Rendahnya kinerja perawat tersebut tentu tidak beriringan dengan harapan rumah sakit yang menginginkan perawat untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Peneliti berpendapat bahwa tidak maksimalnya kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang ini diduga karena adanya pengaruh dari variabel *burnout* dan *social support*. Hal ini sejalan dengan penelitian Apriliantiza dan Pangestu (2023) Bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh *burnout* dan *social support*.

Mengingat kinerja perawat sangat penting bagi keberhasilan layanan kesehatan rumah sakit, maka salah satu solusi yang harus dikembangkan dalam meningkatkan kinerja perawat adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memiliki hubungan yang positif antara perawat dengan rekan kerja, atasan, maupun pasien.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu pihak rumah sakit dalam mengatasi permasalahan *burnout* dan *social support* yang diduga mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Burnout* dan *Social Support* Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok”**.

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Terdapat penurunan kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok.

2. Adanya beban pekerjaan yang menuntut untuk bekerja secara maksimal, membuat perawat kurang beristirahat sehingga menimbulkan ketidakstabilan secara emosional akibat stres yang berkepanjangan.
3. Kurangnya *social support* dari beberapa pihak yang membuat perawat merasa kurang diperhatikan di lingkungan sekitarnya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini memberikan batasan ruang lingkup dengan memfokuskan hanya pada pembahasan terkait *Burnout* ( $X_1$ ), *Social Support* ( $X_2$ ) dan Kinerja Perawat ( $Y$ ). selain itu, penelitian ini juga membatasi data penilaian pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok serta hanya memfokuskan sampel penelitian pada populasi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok saja.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Untuk memudahkan penelitian dan menetapkan tujuan yang jelas untuk memasukkan pengetahuan tentang fakta dan data ke dalam penulisan skripsi, maka dapatdiuraikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Burnout* mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok.
2. Apakah *Social Support* mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok.
3. Apakah *Burnout* dan *Social Support* mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Social Support* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* dan *Social Support* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis, Depok.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang diharapkan dapat memberikan masukan kepada seluruh pihak yang terkait, manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
  - a. Peneliti dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya terkait pengaruh *burnout* dan *social support* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi peneliti dalam memahami lagi terkait manajemen sumber daya manusia, terkhusus mengenai kinerja serta variabel seperti *burnout* dan *social support* yang mempengaruhinya.
2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi informasi, tambahan

ilmu pengetahuan maupun referensi yang dibutuhkan oleh akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Burnout*, *Social Support* dan Kinerja Perawat.

### 3. Bagi Rumah Sakit

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Tumbuh Kembang Cimanggis Depok dalam menangani masalah yang berhubungan dengan *burnout*, *social support* serta Kinerja perawat maupun karyawan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2019). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190-199.
- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada RS Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 12-20.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 245438.
- Agustin, L., & Agustin, Y. D. (2022). Impact Of Burnout On Nurse Performance In The Inpatient Ward: A Literature Review. *D'Nursing And Health Journal (DNHJ)*, 3(1), 10-15.
- Ahmad, N., Siddiq, D. M., Suzana, A., & Sofyan, N. I. (2023). The Effect Of Workload, Work Stress And Work Fatigue On Employee Performance On Puskesmas In Majalengka Regency. *Jrmsi-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(01), 48-56.
- Ainun, A. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Lanto Daeng Pasewang Jeneponto Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening= *The Effect Of Family Social Support And Workload On Nurses Performance In Regional Public Hospital Of Lanto Daeng Pasewang Jeneponto With Burnout As An Intervening Variable*.
- Alvina, D. (2022). SKRIPSI: Pengaruh Stres Kerja, Self-Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Perawat Rawat Inap RSUD Wonosari.
- Anggun Oktaviana, N. A. D. I. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Hardiness Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (Studi Kasus Pada Perawat RSAU Dr. Efram Harsana Lanud Iswahjudi).
- Apriliantiza, S., & Pangestu, E. R. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Dan

Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung.

Astiti, I. W. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.

Aulia, M., & Komara, E. (2022). MDP Student Conference (MSC) 2022 Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. In *Mdp Student Conference (Msc)* (Pp. 134-141).

Bagiada, I., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(5), 493-524.

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.

Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huanchuire-Vega, S., ... & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, And Life Satisfaction As Predictors Of Job Performance In Health Care Workers: The Mediating Role Of Work Engagement. *Journal Of Primary Care & Community Health*, 13, 21501319221101845.

Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).

Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Herlina, E., & Lestari, M. N. (2021). Pengaruh Kejenuhan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 141-153.

Hidayatullah, H. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa.



- Insani, D. A., Nasution, S. L. R., Erawati, S., & Ginting, R. (2018). Pengaruh Tingkat Kejenuhan Terhadap Kinerja Perawat Wanita Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Tahun 2018. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 71-79.
- Liu, D., Yang, X., Zhang, C., Zhang, W., Tang, Q., Xie, Y., & Shi, L. (2022). Impact Of Job Satisfaction And Social Support On Job Performance Among Primary Care Providers In Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Frontiers In Public Health*, 10, 884955.
- Mangkunegara, A. A. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Evaluasi Kinerja. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, D. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C. (2003). Burnout: The Cost Of Caring. USA: Malor Books, Cambridge, MA.
- Matussilmiyuliyani, I., Widiyanto, P., & Masithoh, R. F. (2022, June). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap RSUD Muntilan Magelang. In *Prosiding University Research Colloquium* (Pp. 51-60).
- Muchliza, M. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar Tahun 2022= *Factors Related To The Performance Of Nurses In The Inpatient Care RSUD Labuang Baji Makassar In 2022*.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking Social Support, Work Engagement And Job Performance In Nursing. *International Journal Of Business & Society*, 19(2).
- Nursalam, N., Ekawati, S., & Wahyudi, A. S. (2020). The Association Of Organizational Commitment And Personal Factor With Burnout Syndrome And Turnover Intention In Nurses. *Indonesian Nursing Journal*

*Of Education And Clinic (Injec)*, 5(2), 158-165.

- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli Dengan Kejenuhan Perawat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 606-618.
- Priansa, D.J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Edisi 1, CV Pustaka Setia. Bandung.
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality Of Work Life Dan Burnout Terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja Di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 100-112.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82-83.
- Putri, I. G. A. P. K. (2022). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nata Jaya Sejahtera.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 1-14.
- Ramadhan, M. I. H., & Sukarno, G. (2023). Analisis Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani.
- Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rosdiana, Y., Maemunah, N., & Ka'arayeno, A. J. (2022). Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 6(1), 48-53.
- Sudrajat, D. A., Indrianti, T. O., Supriatin, E., Hayati, S. N., & Lindayani, L. (2021). Nurse Burnout: Comparing Public And Private Hospitals In Indonesia. *British Journal Of Healthcare Management*, 27(2), 1-7.

- Sandora, M., & Fahril, N. (2023). Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RS “X” Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 14(2), 143-155.
- Smet, B. (2020). Psikologi Kesehatan. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sugiyono, P. D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, R., Saktianingsih, D., & Maesaroh, S. (2021). Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Medikonis*, 12(2), 54-66.
- Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 90-98.
- Turpoa, D. B. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, And Life Satisfaction As Predictors Of Job Performance In Health Care Workers: The Mediating Role Of Work Engagement. *Journal Of Primary Care & Community Health*, Vol. 13: 1-9.
- Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Yanto, R. F., Djudiyah, D., & Syakarofath, N. A. (2022). Nurses’ Experience With Burnout And The Role Of Perceived Social Support. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT)*, 10(1), 63-67.
- Yusuf Roni, Y. E. D. I. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial, Burnout Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kabupaten Rokan Hulu.