



UPAYA ANTISIPASI BURNOUT PADA STAF INSTALASI GAWAT DARURAT PASCA TRANSFORMASI RUMAH SAKIT

Dyah Retno Andayani Puspitorini¹, Ernawaty Ernawaty²

^{1,2}Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga

dyahpuspitorini15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab burnout pada staf Instalasi Gawat Darurat (IGD) pasca transformasi rumah sakit dan mengembangkan strategi antisipatif untuk mengurangi risiko burnout tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur tingkat burnout pada petugas IGD di RSUD Husada Prima. Populasi penelitian terdiri dari 25 orang dan pengumpulan data dilakukan pada tanggal 26 Desember 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami burnout sedang (88%), dengan variasi berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan masa kerja. Rekomendasi upaya antisipasi burnout mencakup pelatihan keterampilan interpersonal, peningkatan lingkungan kerja, pengaturan beban kerja, penghargaan dan pengakuan, kesempatan pengembangan profesional, pertemuan rutin dengan supervisor, program kesejahteraan karyawan, penyesuaian beban kerja sesuai usia dan masa kerja, serta edukasi tentang tanda-tanda burnout.

Kata Kunci: *Burnout, IGD, Petugas Kesehatan, Rumah Sakit, Transformasi*

Abstract

This study aims to identify the causes of burnout among Emergency Department (ED) staff post-hospital transformation and to develop anticipatory strategies to mitigate burnout risk. The research employed a quantitative approach using the Maslach Burnout Inventory (MBI) scale to measure burnout levels among ED staff at RSUD Husada Prima. The research population consisted of 25 individuals, and data collection was conducted on December 26, 2022. The findings indicate that the majority of respondents experienced moderate burnout (88%), with variations based on gender, age, marital status, educational level, job status, and work tenure. Recommendations for mitigating burnout include interpersonal skills training, improving the work environment, workload management, recognition and reward systems, professional development opportunities, regular meetings with supervisors, employee wellness programs, workload adjustments according to age and tenure, and education about burnout symptoms.

Keywords: *Burnout, Emergency Department, Health Workers, Hospital, Transformations*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉Corresponding author :

Address : Jln. Baruk Tengah I No. 31, Surabaya

Email : dyahpuspitorini15@gmail.com

Phone : 08113868434

PENDAHULUAN

Burnout pada staf Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah fenomena yang semakin sering ditemui di berbagai rumah sakit (Permatasari et al., 2023; Zulaima et al., 2017). *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Kondisi ini sering kali disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tekanan psikologis, serta lingkungan kerja yang penuh tantangan (Jubair & Muttaleb, 2022). Pasca transformasi rumah sakit, berbagai perubahan struktural dan operasional dapat mempengaruhi tingkat *burnout* di kalangan staf IGD, membuat identifikasi dan antisipasi masalah ini menjadi masalah yang perlu penanganan segera.

Transformasi dari Rumah Sakit Paru menjadi RSUD Husada Prima merupakan langkah penting dan tak terhindarkan dalam pengembangan rumah sakit, membawa berbagai konsekuensi pada kesiapan sumber daya sarana dan prasarana pendukungnya, terutama kesiapan dan kecukupan sumber daya manusianya. Keluhan pelayanan di IGD yang muncul dari masyarakat telah ditindaklanjuti dengan survei terhadap beban kerja, kelelahan fisik, dan emosional pada 10 staf yang dipilih secara acak. Hasilnya menunjukkan adanya tanda-tanda *burnout* pada petugas IGD, yang memerlukan perhatian serius dari manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan mengantisipasi agar tidak berkelanjutan, demi mencegah penurunan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, produktivitas, serta citra rumah sakit.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *burnout* berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik tenaga medis serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Permatasari et al. (2023) menemukan bahwa *burnout* pada staf IGD diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, yang dapat menyebabkan kesalahan kerja, kecelakaan kerja, penurunan komitmen, *turnover* tinggi, dan penurunan mutu pelayanan. Penelitian mereka tidak menemukan hubungan signifikan antara beban kerja mental dan *burnout*, meskipun sebagian besar staf mengalami *burnout* ringan. Hasil penelitian lain oleh (Hutama et al., 2019) menunjukkan bahwa

komunikasi terapeutik dapat mengurangi tingkat kecemasan pasien di IGD, menunjukkan pentingnya dukungan psikososial dalam mengurangi stres kerja. Cañadas-De la Fuente et al. (2018) menemukan bahwa lebih dari sepertiga staf di unit kritis dan IGD mengalami tingkat *burnout* yang tinggi, dengan faktor kepribadian dan depresi sebagai prediktor utama. Studi Jubair & Muttaleb (2022) di Diwanya, Irak, mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat baru mengalami tingkat *burnout* yang rendah, namun tetap ada yang menghadapi tingkat *burnout* sedang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *burnout* pada staf IGD pasca transformasi rumah sakit dan mengembangkan strategi antisipatif untuk mengurangi risiko *burnout* tersebut. Fokus utama penelitian adalah memahami bagaimana perubahan struktural dan operasional di rumah sakit mempengaruhi tingkat *burnout* dan mencari solusi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja staf IGD. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan fokus pada upaya antisipasi *burnout* pada staf IGD pasca transformasi rumah sakit, suatu aspek yang belum banyak dibahas secara mendalam dalam literatur sebelumnya. Dalam konteks transformasi dari Rumah Sakit Paru menjadi RSUD Husada Prima, penelitian ini mengeksplorasi dampak spesifik dari perubahan struktural dan operasional terhadap tingkat *burnout* di kalangan staf IGD. Selain itu, penelitian ini mengembangkan strategi antisipatif yang didasarkan pada identifikasi faktor-faktor penyebab *burnout* yang unik pada situasi pasca transformasi rumah sakit, memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan langsung oleh manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan kerja staf dan kualitas pelayanan kesehatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan skala Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur tingkat *burnout* pada petugas IGD di RSUD Husada Prima. Populasi penelitian terdiri dari 25 orang dan pengumpulan

data dilakukan pada tanggal 26 Desember 2022. Data yang terkumpul akan diolah menggunakan Excel dengan menghitung mean dan standar deviasi hipotetis untuk mengkategorikan tingkat burnout menjadi Tinggi, Sedang, dan Rendah.

Analisis deskriptif akan digunakan untuk memberikan gambaran data berupa distribusi populasi, mean, dan kategorisasi, yang akan disajikan dalam bentuk tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden berdasarkan Demografi

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 25)

No.	Karakteristik	n	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	11	44
	Perempuan	14	56
2.	Usia		
	22-27 tahun	5	20
	28-33 tahun	10	40
	34-39 tahun	4	16
	> 40 tahun	6	24
3.	Status Pernikahan		
	Belum Menikah	5	20
	Menikah	20	80
4.	Pendidikan Terakhir		
	SMA	2	8
	Diploma	9	36
	Sarjana	14	56
5.	Status Pekerjaan		
	PNS	12	48
	Non-PNS	13	52
6.	Lama Bekerja		
	1-3 tahun	6	24
	4-6 tahun	9	36
	7-9 tahun	4	16
	≥10 tahun	6	24

Hasil analisis karakteristik 25 responden yang berpartisipasi. Mayoritas responden adalah perempuan (56%) dibandingkan dengan laki-laki (44%). Berdasarkan rentang usia, sebagian besar responden berusia antara 28-33 tahun (40%), diikuti oleh responden yang berusia lebih dari 40 tahun (24%), 34-39 tahun (16%), dan 22-27 tahun (20%). Sebagian besar responden sudah menikah (80%) dibandingkan dengan yang belum menikah (20%).

Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (56%), diikuti oleh diploma (36%) dan

SMA (8%). Secara status pekerjaan, sebagian besar responden adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) (48%), sementara sisanya adalah non-PNS (52%). Dalam hal masa kerja, distribusi responden relatif merata dengan sebagian besar memiliki pengalaman kerja antara 4-6 tahun (36%), diikuti oleh ≥10 tahun (24%), 1-3 tahun (24%), dan 7-9 tahun (16%).

Penelitian ini memperlihatkan variasi yang cukup signifikan dalam karakteristik demografis responden, yang penting untuk dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut terkait dampaknya terhadap variabel yang diteliti.

Tabel 2. Karakteristik *Burnout* Responden (n = 25)

Kategori	n	%
Rendah	3	12
Sedang	22	88
Tinggi	0	0
Total	25	100

Dari Tabel 2, karakteristik tingkat burnout pada 25 responden dapat dijelaskan sebagai berikut. Mayoritas responden mengalami tingkat burnout sedang (88%), sementara hanya sedikit yang mengalami burnout rendah (12%). Tidak ada responden yang mengalami tingkat burnout tinggi dalam sampel ini.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mungkin mengalami tingkat burnout yang cukup

signifikan, meskipun tidak mencapai tingkat yang sangat tinggi. Penemuan ini dapat menjadi titik awal untuk lebih mendalaminya dalam analisis selanjutnya terkait faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi tingkat burnout dalam populasi yang diteliti.

Hasil Krostabulasi Karakteristik Demografi Responden dengan Tingkat Skor Burnout

a. Jenis kelamin dan skor burnout

Tabel 3. Krostabulasi Jenis kelamin dan skor *burnout*

Jenis Kelamin	Skor Burnout			
	Rendah		Sedang	
	n	%	n	%
Laki-laki	2	66,67	9	40,91
Perempuan	1	33,33	13	59,09
Total	3	100,00	22	100,00

Berdasarkan krostabulasi pada Tabel 3, terlihat bahwa mayoritas responden mengalami tingkat burnout sedang, baik dari kalangan laki-laki maupun perempuan. Dari total 11 responden laki-laki, sebanyak 2 orang (66,67%) mengalami burnout rendah, sementara 9 orang (40,91%) mengalami burnout sedang. Di sisi lain, dari 14 responden perempuan, hanya 1 orang (33,33%) yang mengalami burnout rendah, sedangkan 13 orang (59,09%) mengalami burnout sedang. Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan yang signifikan dalam tingkat burnout yang dialami oleh responden, dengan mayoritas mengalami burnout sedang, meskipun terdapat perbedaan yang mencolok antara jenis kelamin dalam kategori burnout sedang.

Penelitian ini menemukan bahwa mayoritas responden, baik laki-laki maupun perempuan, mengalami *burnout* sedang. Namun, perbedaan terlihat pada tingkat *Burnout* sedang yang lebih banyak dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Prayulis et al. (2023), yang menemukan bahwa tingkat *Burnout* sedang lebih banyak terjadi pada perempuan. Selain itu, Ashari (2021) juga mencatat bahwa *Burnout* lebih banyak ditemukan pada perawat perempuan, terutama pada aspek personal dan *work-related Burnout*.

b. Usia dan skor *Burnout*

Tabel 4. Krostabulasi Usia dan skor *Burnout*

Usia	Skor Burnout			
	Rendah		Sedang	
	n	%	n	%
22-27 tahun	0	0,00	5	22,73
28-33 tahun	1	33,33	9	40,91
34-39 tahun	0	0,00	4	18,18
> 40 tahun	2	66,67	4	18,18
Total	3	100,00	22	100,00

Berdasarkan krostabulasi pada Tabel 4, distribusi skor *Burnout* di antara berbagai kelompok usia menunjukkan variasi yang mencolok. Tidak ada responden dalam kelompok usia 22-27 tahun yang mengalami

Burnout rendah, namun semua responden dalam kelompok ini (5 orang, atau 22,73%) mengalami *Burnout* sedang. Di kelompok usia 28-33 tahun, 1 responden (33,33%) mengalami *Burnout* rendah, sementara 9 responden (40,91%)

mengalami *Burnout* sedang. Untuk kelompok usia 34-39 tahun, tidak ada yang mengalami *Burnout* rendah, tetapi 4 orang (18,18%) mengalami *Burnout* sedang. Terakhir, dalam kelompok usia di atas 40 tahun, 2 responden (66,67%) mengalami *Burnout* rendah, dan 4 responden (18,18%) mengalami *Burnout* sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden di setiap kelompok usia mengalami *Burnout* sedang, ada variasi dalam persentase *Burnout* rendah, terutama lebih tinggi pada kelompok usia di atas 40 tahun.

Variasi tingkat *Burnout* di antara kelompok usia juga terlihat dalam penelitian ini, dengan kelompok usia 22-27 tahun mengalami *Burnout* sedang tertinggi. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian Ashari (2021) yang menemukan bahwa personal *Burnout* dan patient-related *Burnout* lebih sering terjadi pada perawat muda berusia 17-25 tahun. Selain itu, Mariana et al. (2020) juga menjelaskan bahwa stres kerja dan *Burnout* lebih sering dialami oleh perawat yang lebih muda.

c. Status pernikahan dan skor *Burnout*

Tabel 5. Krostabulasi Status pernikahan dan skor *Burnout*

Status Pernikahan	Skor <i>Burnout</i>			
	n	Rendah %	n	Sedang %
Belum Menikah	0	0,00	5	22,73
Menikah	3	100,00	17	77,27
Total	3	100,00	22	100,00

Hasil krostabulasi antara status pernikahan dan skor *Burnout* pada Tabel 5 mengungkapkan perbedaan yang signifikan dalam distribusi *Burnout* antara responden yang belum menikah dan yang sudah menikah. Tidak ada responden yang belum menikah mengalami *Burnout* rendah, namun semua responden dalam kategori ini (5 orang, atau 22,73%) mengalami *Burnout* sedang. Sebaliknya, dari responden yang sudah menikah, 3 orang (100%) mengalami *Burnout* rendah dan 17 orang (77,27%) mengalami *Burnout* sedang. Secara keseluruhan, dari total 25 responden, 3 orang (12%) mengalami *Burnout* rendah dan 22 orang (88%) mengalami *Burnout* sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa

responden yang sudah menikah cenderung memiliki *Burnout* sedang, dengan beberapa mengalami tingkat *Burnout* yang lebih rendah.

Status pernikahan juga ditemukan mempengaruhi tingkat *Burnout*, di mana perawat yang sudah menikah cenderung mengalami *Burnout* sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian Oetoyo (2022) yang menemukan adanya konflik kerja-keluarga yang signifikan mempengaruhi *Burnout* pada perawat perempuan. Sementara itu, penelitian oleh Maulia et al. (2021) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang sudah menikah mengalami *Burnout* sedang.

d. Pendidikan Terakhir dan skor *Burnout*

Tabel 6. Krostabulasi Pendidikan Terakhir dan skor *Burnout*

Tingkat Pendidikan	Skor <i>Burnout</i>			
	n	Rendah %	n	Sedang %
SMA	2	66,67	0	0,00
Diploma	0	0,00	9	40,91
Sarjana	1	33,33	13	59,09
Total	3	100,00	22	100,00

Tabel 6 menggambarkan hubungan antara tingkat pendidikan terakhir responden dan skor *Burnout* yang mereka alami. Dari data yang disajikan, terlihat bahwa di antara responden dengan pendidikan terakhir SMA, 2 orang (66,67%) mengalami *Burnout* rendah, sementara tidak ada responden dengan pendidikan terakhir

ini yang mengalami *Burnout* sedang. Sebaliknya, dari responden yang berpendidikan Diploma, seluruhnya sebanyak 9 orang (40,91%) mengalami *Burnout* sedang, tanpa ada yang mengalami *Burnout* rendah. Untuk responden dengan pendidikan terakhir Sarjana, terdapat 1 orang (33,33%) yang mengalami *Burnout*

rendah dan 13 orang (59,09%) yang mengalami *Burnout* sedang. Data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mungkin berpengaruh terhadap tingkat *Burnout* yang dialami, dengan mayoritas responden berpendidikan lebih tinggi cenderung mengalami *Burnout* sedang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung mengalami *Burnout* sedang. Ashari (2021)

menemukan bahwa perawat dengan pendidikan lebih tinggi, lebih rentan terhadap *Burnout*, terutama dalam domain personal dan work-related *Burnout*. Hal ini mungkin disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi serta harapan profesional yang lebih besar pada perawat dengan pendidikan lebih tinggi.

e. Status pekerjaan dan skor *Burnout*

Tabel 7. Krostabulasi Status Pekerjaan dan skor *Burnout*

Status Pekerjaan	Skor <i>Burnout</i>			
	Rendah		Sedang	
	n	%	n	%
PNS	1	4,00	11	50,00
Non-PNS	2	66,67	11	50,00
Total	3	100,00	22	100,00

Tabel 7 menyajikan data krostabulasi antara status pekerjaan dan skor *Burnout* yang dialami oleh responden. Dari responden yang bekerja sebagai PNS, hanya 1 orang (4,00%) yang mengalami *Burnout* rendah, sedangkan 11 orang (50,00%) mengalami *Burnout* sedang. Di sisi lain, di antara responden yang bekerja sebagai non-PNS, terdapat 2 orang (66,67%) yang mengalami *Burnout* rendah, sementara 11 orang (50,00%) mengalami *Burnout* sedang. Data ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan distribusi skor *Burnout* antara responden yang bekerja sebagai PNS dan non-PNS, dengan proporsi *Burnout* rendah lebih tinggi di kalangan

responden non-PNS dibandingkan dengan responden PNS.

Perbedaan tingkat *Burnout* antara perawat PNS dan non-PNS juga terlihat dalam penelitian ini. Perawat non-PNS lebih cenderung mengalami *Burnout* rendah dibandingkan perawat PNS. Penelitian oleh Mariana et al. (2020) dan Oetoyo (2022) menekankan pentingnya dukungan dari supervisor dalam mengurangi *Burnout*, terutama bagi perawat yang bekerja di unit dengan tekanan tinggi seperti IGD dan ICU.

f. Lama kerja dan skor *Burnout*

Tabel 8. Krostabulasi Lama kerja dan skor *Burnout*

Lama Kerja	Skor <i>Burnout</i>			
	Rendah		Sedang	
	n	%	n	%
1-3 tahun	0	0,00	6	27,27
4-6 tahun	2	66,67	7	31,82
7-9 tahun	0	0,00	4	18,18
≥10 tahun	1	33,33	5	22,73
Total	3	100,00	22	100,00

Tabel 8 menggambarkan krostabulasi antara lama kerja dan skor *Burnout* yang dialami oleh responden. Dari responden yang memiliki masa kerja 1-3 tahun, tidak ada yang mengalami *Burnout* rendah (0,00%), namun 6 orang (27,27%) mengalami *Burnout* sedang. Responden dengan masa kerja 4-6 tahun menunjukkan bahwa 2 orang (66,67%) mengalami *Burnout* rendah dan 7 orang (31,82%) mengalami *Burnout* sedang.

Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 7-9 tahun, tidak ada yang mengalami *Burnout* rendah (0,00%), namun 4 orang (18,18%) mengalami *Burnout* sedang. Untuk responden yang memiliki masa kerja lebih dari atau sama dengan 10 tahun, terdapat 1 orang (33,33%) yang mengalami *Burnout* rendah dan 5 orang (22,73%) yang mengalami *Burnout* sedang. Data ini menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat *Burnout* yang dialami

oleh responden, dengan proporsi *Burnout* sedang yang cukup signifikan di seluruh kelompok masa kerja.

Masa kerja juga ditemukan mempengaruhi tingkat *Burnout*, dengan perawat yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung mengalami *Burnout* sedang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ashari (2021) yang menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lebih lama lebih rentan terhadap *Burnout*, terutama dalam domain work-related *Burnout*.

Rekomendasi Upaya Antisipasi Burnout pada Staf Instalasi Gawat Darurat

1. Memberikan pelatihan keterampilan interpersonal untuk membantu staf dalam mengelola konflik kerja-keluarga dan beban kerja yang tinggi (Lutfi et al., 2021).
2. Memastikan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memadai, seperti ruang istirahat yang layak, akses makanan dan minuman sehat, serta tempat untuk beristirahat sejenak selama jam kerja (Priantoro, 2018).
3. Mengurangi beban kerja dengan mengatur jadwal yang lebih fleksibel dan realistis, serta menghindari jam kerja yang berlebihan (Abdat, 2022).
4. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kerja keras staf IGD secara berkala untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Elvis et al., 2022).
5. Memberikan kesempatan bagi staf untuk mengikuti seminar, workshop, atau konferensi terkait manajemen *Burnout* dan stres di lingkungan kerja (Lutfi et al., 2021).
6. Mengadakan pertemuan rutin antara staf dan supervisor untuk membahas beban kerja dan masalah yang dihadapi, serta mencari solusi bersama (Puspitasari et al., 2018).
7. Mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang meliputi olahraga, kegiatan sosial, dan aktivitas rekreasi (Lutfi et al., 2021).
8. Menyesuaikan beban kerja dan tanggung jawab sesuai dengan usia dan masa kerja staf untuk mencegah kelelahan yang berlebihan (Abdat, 2022).
9. Mengadakan program edukasi tentang tanda-tanda dan dampak *Burnout*, serta cara mengatasinya (Lutfi et al., 2021).

Dengan mengimplementasikan upaya-upaya ini, diharapkan tingkat *Burnout* pada staf IGD dapat berkurang, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif dalam memberikan pelayanan kesehatan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas staf IGD mengalami *Burnout* sedang, dengan variasi berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan masa kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Burnout* adalah masalah umum di kalangan staf IGD, terutama selama pandemi COVID-19. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *Burnout* dan mengimplementasikan program pencegahan serta intervensi untuk mengurangi tingkat *Burnout* di kalangan staf IGD.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdat, N. S. A. (2022). Pengaruh tekanan pekerjaan terhadap burnout dengan dukungan sosial sebagai moderator (studi pada perawat di Rumah Sakit X Yogyakarta). *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9).
- Ashari, F. (2021). Gambaran Kejadian Burnout Perawat Di Rumah Sakit UNHAS pada masa pandemi COVID-19. *Repository Universitas Hasanuddin*.
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Albendín-García, L., Cañadas, G. R., Luis-Costas, C. S., Ortega-Campos, E., & de la Fuente-Solana, E. I. (2018). Nurse burnout in critical care units and emergency departments: Intensity and associated factors. *Emergencias*, 30(5).
- Elvis, R., Santi, F., & Elita, Y. (2022). Pengaruh Burnout Dan Employee Engagement Terhadap Employee Well-Being Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Argamakmur Bengkulu Utara. *Student Journal of Business and Management*, 5(3).
- Hutama, F. H., Wilda, L. O., & Ristiani, W. H. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Perawat di Instalasi Gawat

- Darurat RSUD Nganjuk. *Jurnal Sabhanga*, 1(1).
- Jubair, M. K., & Muttaleb, W. M. (2022). Psychological burnout among neophyte nurses at emergency units. *International Journal of Health Sciences*. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns3.8842>
- 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). <https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>
- Mariana, E. R., Suroto, S., & Rezki, N. F. (2020). HUBUNGAN KARAKTERISTIK DAN STRES KERJA PERAWAT TERHADAP BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT PELAKSANA DI IGD DAN ICU RSUD RATU ZALECHA MARTAPURA. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2). <https://doi.org/10.31602/ann.v7i2.3547>
- Maulia, N., Agustin, W. R., & Listrikawati, M. (2021). Gambaran Burnout Syndrome Perawat IGD pada masa pandemi covid-19 di RSUD DR. MOEWARDI. *Journal of Nursing and Health*, 5(2).
- Oetoyo, D. A. F. (2022). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT (WFC) DAN WORKPLACE STRESS (WPS) TERHADAP BURNOUT DENGAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT (PSS) SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Perawat Perempuan RSUD ULIN Banjarmasin di Ruang ICU, IGD dan Hemodialisa). *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 10(2). <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i2.214>
- Permatasari, L., Safitri, W., & Suryandari, D. (2023). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Burnout Perawat Di Ruang IGD Rumah Sakit UNS. *Journal of Health Research*, 6(1).
- Prayulis, I., Susanti, I. H., & Siwi, A. S. (2023). HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN KEJADIAN BURNOUT SYNDROM PADA PERAWAT DI RSU DADI KELUARGA PURWOKERTO. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5). <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i5.918>
- Priantoro, H. (2018). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien Bpjs. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16(3). <https://doi.org/10.33221/jikes.v16i3.33>
- Puspitasari, N. W., Nurkholis, N., Kusumawati, F. T., Atmanto, A. P., Zuhri, M., Sulistyaningsih, S., Diel, M. M., Elmonita, Y., Agustina, C., & Dwidiyanti, M. (2018). SUPERVISI KLINIK DALAM PELAYANAN KEPERAWATAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERAWAT DI RUMAH SAKIT. *Jurnal Perawat Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.32584/jpi.v2i2.12>
- Zulaima, H., Sulistyani, N. W., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2017). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Umum Wilayah Kota Samarinda. *Motivasi*, 5(1).