

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit: *Systematic Literature Review*

Boy Randica Theo Pasampang^{1*}, Maridi M. Dirdjo²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: boyrandica@gmail.com

Diterima: 11/11/20

Revisi: 18/12/20

Diterbitkan: 26/08/21

Abstrak

Tujuan studi: Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

Metodologi: Riset ini memakai *Systematic Literature Review* (SLR), ialah suatu sintesis dari riset literatur yang bertabiat sistemik, jelas, merata, dengan mengenali, menganalisis, mengevaluasi lewat pengumpulan data- data yang telah terdapat dengan tata cara pencarian yang eksplisit serta mengaitkan proses jajak kritis dalam pemilihan riset. Informasi yang digunakan 15 jurnal nasional serta internasional yang diperoleh dari hasil *screening* beberapa harian dari *Google Scholar*.

Hasil: Berdasarkan hasil jurnal yang dikumpulkan dan analisa penulis, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat.

Manfaat: Menjadi sumber informasi dan mengetahui beban kerja merupakan faktor besar yang mempengaruhi motivasi perawat, analisa dari beban kerja dapat dilihat dari tanggung jawab yang diterima oleh perawat, jika beban kerja terlalu tinggi, maka memperkecil beban kerja perawat terhadap tugas yang bukan tanggung jawab dari perawat yang menyebabkan terjadinya penurunan motivasi pada perawat.

Abstract

Purpose of study: Knowing the relationship between workload and work motivation of nurses in hospitals.

Methodology: The study uses Systematic Literature Review (SLR), a synthesis from a systemic, clear, comprehensive study of literature, by identifying, analyzing, evaluating through an explicit search method and involving a critical processing process in study selection. Data used by 15 national and international journals obtained from screening of some journals from, Google scholar.

Results: Based on the results of journals collected and the writer's analysis, it was found that there was a meaningful relationship between workload and nurse motivation.

Applications: Being a source of information and knowing that workload is a big factor that affects nurses' motivation, the analysis of the workload can be seen from the responsibilities received by nurses, if the workload is too high, it reduces the workload of nurses to tasks that are not the responsibility of the nurse which causes a decrease in motivation in nurses.

Kata kunci: *Beban kerja, Motivasi, Perawat, Rumah Sakit*

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit bagaikan salah satu subsistem pelayanan kesehatan yang, menyelenggarakan dua tipe pelayanan buat warga ialah pelayanan kesehatan serta pelayanan administrasi. Pelayanan tersebut dilaksanakan lewat unit gawat darurat, unit rawat jalur, serta unit rawat inap. Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak saja bertabiat kuratif (pengobatan) namun pula bertabiat rehabilitasi yang berarti pemulihan. Keduanya dicoba secara terpadu lewat upaya promosi kesehatan serta penangkalan (Muninjaya, 2011). Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan keperawatan).

Bagi Hasibuan (2012) melaporkan manajemen sumber energi manusia merupakan ilmu serta seni mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efektif, menolong terwujudnya tujuan industri, karyawan serta warga. Industri / intansi wajib mempunyai pegawai yang mempunyai ketertiban yang besar, berkemampuan, mempunyai banyak pengalaman, serta berprestasi. Sumber energi manusia pula mempunyai pengetahuan, keahlian, karya serta masih banyak potensi- potensi yang dipunyai. Bagaimanapun kemajuan teknologi, berkembangnya data tanpa terdapatnya sumber energi manusia yang turut dan dalam suatu industri/ intansi hingga tujuan tersebut tidak hendak tercapai.

Beban kerja ialah suatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, area kerja dimana digunakan bagaikan tempat kerja, keahlian, sikap, serta anggapan dari pekerja (Tarwaka, 2010). Bagi Sunarso serta Kusdi (2010) beban kerja merupakan sesuatu yang terasa memberatkan, beberapa barang ataupun suatu bawaan yang dipikul, yang sukar buat dikerjakan bagaikan. Beban berarti tanggungan yang wajib jadi tanggung jawabnya. Kerja merupakan aktivitas melaksanakan suatu yang dicoba bertujuan memperoleh balas jasa. Dengan demikian, beban kerja yakni seluruh suatu yang jadi tanggung jawab seorang yang dilaksanakan dengan baik buat menggapai tujuan tertentu.

Riset beban kerja sempat diteliti serta hasil penelitiannya didapatkan kalau beban kerja perawat dicoba secara kelewatan bisa diminimalisir dengan metode menghitung volume pekerjaan yang dikerjakan perawat serta disesuaikan dengan jumlah tenaga keperawatan supaya lebih *balance* (Fredna, 2009).

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin, ialah *movere*, yang berarti “menggerakkan”(to move). Motivasi merupakan sesuatu kekuatan potensial yang terdapat di dalam diri seseorang manusia, yang bisa dikembangkannya sendiri ataupun dibesarkan oleh beberapa kekuatan luar yang pada intinya berkisar dekat imbalan moneter serta imbalan non moneter, yang bisa mempengaruhi hasil kerjanya secara positif ataupun secara negatif, perihal mana bergantung pada suasana serta keadaan yang dialami orang bersangkutan (Winardi, 2011). Motivasi pula bagaikan sesuatu gerak yang mengendalikan sikap manusia melaksanakan suatu sebagaimana bagi Darmawan (2013) mengatakan kalau motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendesak, mengaktifkan ataupun menggerakkan seorang yang nanti memusatkan dan menyalurkan sikap, perilaku, serta aksi yang senantiasa berhubungan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan individu tiap- tiap anggota.

Bagi Kadarisman (2012) motivasi merupakan serangkaian perilaku serta nilai- nilai yang mempengaruhi orang buat menggapai perihal yang khusus cocok dengan tujuan orang. Perilaku serta nilai tersebut ialah suatu yang *invisible* yang bisa membagikan kekuatan buat mendesak orang buat bertingkah laku dalam menggapai tujuan. Dorongan ini bertujuan buat memompa semangat karyawan biar dapat lebih bergairah dalam kerja serta bisa menggapai tujuan industri yang sudah diresmikan. Jadi, motivasi kerja yakni sesuatu dorongan yang mencuat secara ilmiah dari dalam diri manusia baik secara aspek internal ataupun eksternal yang mempengaruhinya.

Pada dasarnya, motivasi merupakan suatu proses buat berupaya pengaruh seorang supaya melaksanakan suatu buat menggapai tujuan yang diidamkan. Motivasi ataupun dorongan buat bekerja sangat berarti maksudnya untuk industri tanpa terdapatnya motivasi dari perawat hingga tujuan industri yang sudah diresmikan tidak hendak tercapai. Pemberian motivasi dimaksudkan bagaikan pemberian rangsangan terhadap perawat supaya bekerja dengan seluruh energi serta upaya.

2. METODE

Systematic review ialah tata cara riset melaksanakan identifikasi, penilaian serta intepretasi terhadap seluruh hasil riset yang relevan terpaut persoalan riset tertentu, topik tertentu, ataupun fenomena yang jadi atensi. Metodologi riset dalam harian yang dianalisis merupakan tipe *crosssectional*, deskriptif serta kuasi eksperimen. Tempat: Fakultas Ilmu Kesehatan serta Farmasi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jalan. Ir Juanda Nomer 15 Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. *Systematic review* dengan langkah dimana periset mencari hasil penyusunan yang secara sekuensi dicermati dari yang sangat relevan, relevan, serta lumayan relevan. Penggunaan *critical appraisal* dari Joanna Briggs Institute tool instrument *critical appraisal* merupakan memandang mutu harian tersebut baik, lumayan ataupun kurang dijadikan bagaikan bahan yang relevan. Memandang tahun penyusunan (tahun 2013- 2020). Setelah itu periset membaca abstrak, tiap harian terlebih dulu buat membagikan evaluasi apakah kasus yang dibahas cocok dengan yang hendak dipecahkan dalam sesuatu harian. Mencatat poin- poin berarti serta relevansinya dengan kasus riset:

Tabel 1 Kriteria Inklusi Penelitian

Kriteria	Inklusi
Jangka Waktu	Tanggal publikasi 10 tahun terakhir mulai dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2020
Bahasa	Bahasa Indonesia dan bahasa Inggris
Subjek	Beban kerja dengan motivasi kerja (perawat, di Rumah Sakit)
Jenis artikel	Artikel original tidak dalam bentuk publikasi tidak asli seperti surat ke editor, Tidak dalam bentuk abstrak saja maupun buku Artikel dalam bentuk full teks
Tema Isi artikel	Beban kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

3. HASIL PENELITIAN

Penelusuran literatur dengan memakai kata kunci Penyusunan serta melaksanakan penelusuran bersumber pada *advance search* dengan akumulasi notasi AND/ OR ataupun menambahkan simbol+ pada *google Scholar*. Penyusunan pada *advance search* semacam *The Relationship Of Workload With Nurses Work Motivation In The Hospital* serta menciptakan 10. 400 naskah publikasi. Postingan yang di idamkan diterbitkan pada tahun 2010 sampai 2020. Postingan yang diterbitkan berasal dari negeri Indonesia serta negeri asing. Kata beban kerja, motivasi, perawat, *workload*, *motivation*, *nurse*, *Hospitals*. Semua artikel membahas tentang hubungan komunikasi dengan pengetahuan remaja tetang kesehatan reproduksi. Komponen artikel yang dianalisis dpat peneliti jelaskan sebagai berikut:

Tabel 2 Komponen Artikel

No	Penulis/Metode/tempat	Judul/Tujuan	Sampel	Hasil
1	Ahmad Ahid Mudayana (2010) /Deskriptif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> / di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Judul : Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul.	Penelitian ini menggunakan instrument kuisisioner dan <i>check list</i> untuk mengukur motivasi karyawan RSKB dengan jumlah 111 responden.	Hasil uji bivariat mengatakan kalau aspek motivasi intristik serta ekstrinsik mempunyai nilai koefisien korelasi(r) sebesar 0, 737 dengan signifikan(p) 0, 00 lebih

		<p>Tujuan :</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>kecil dari(0, 05), terdapat pengaruh kuat motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan RSKB Nur Anugerah Bantul. Sebaliknya antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan ada pengaruh yang rendah dengan nilai(r) sebesar 0, 325. Hingga bisa disimpulkan motivasi kerja bisa menyusut yang dapat disebabkan aspek intrinsik/ beban kerja yang sangat berat serta bisa pengaruhi penyusutan kinerja.</p>
2.	<p>Friska Aprilia (2017) /Metode Deskriptif / di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru.</p>	<p>Judul :</p> <p>Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu SIna Pekan Baru.</p> <p>Tujuan:</p> <p>Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh beban kerja perawat terhadap kinerja perawat.</p>	<p>Metode sampling yang digunakan dalam riset ini merupakan <i>Proportional Random Sampling</i>. Dengan memakai metode ini didapatkan jumlah sebanyak 51 orang perawat.</p>	<p>Dari hasil 3 variabel yang diujikan memperoleh hasil beban kerja parsial mempengaruhi signifikan dengan kinerja perawat. Dibuktikan t hitung (3. 229) t table (2. 012) serta signifikansi(0. 001) < 0. 05. Motivasi kerja secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap kinerja dengan t hitung (2. 203) t table (2. 012) serta sig. (0. 032) < 0. 05. Hingga bisa disimpulkan beban kerja, motivasi kerja secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang berat hendak pengaruhi penyusutan motivasi kerja yang bisa pengaruhi <i>performance</i> perawat.</p>
3.	<p>Suharti Ningsih (2017) / studi <i>crosssectional</i> pada perawat / RSUD. DR. RM. Pramoto.</p>	<p>Judul :</p> <p>Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir</p> <p>Tujuan :</p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kejenuhan, beban kerja, dan konflik terhadap motivasi kerja perawat.</p>	<p>Metode <i>cross sectional</i>, Penelitian ini di analisis dengan menggunakan <i>multiple regression analysis techniques</i> / metode regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini ialah semua perawat yang berjumlah 113 orang.</p>	<p>Hasil dari variabel beban kerja mempunyai nilai t hitung < t tabel ataupun 0, 084 < 1, 65870 dengan signifikan 0, 466 > 0, 05. Hingga hipotesis ditolak, yang bisa dimaksud tidak ada pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja perawat secara parsial. Apabila beban kerja perawat“ bertambah” hingga motivasi kerja pula hendak“ bertambah” sebesar 0, 084 secara konstan. Oleh sebab itu bisa disimpulkan kalau limpahan pekerjaan (beban kerja) bisa terjalin kapanpun cocok dengan keadaan dari pekerjaan itu</p>

				sendiri. Keseluruhan dari perawat buat membagikan segenap keahlian serta tenaga yang dipunya nya, dan menanamkan nilai-nilai kalau bekerja tidak cuma rutinitas semata, melainkan jadi suatu integritas.
4.	Ni Putu Raka Wirati (2020) / Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> / Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya Denpasar.	<p>Judul :</p> <p>Hubungan <i>burnout</i> dengan motivasi kerja perawat pelaksana</p> <p>Tujuan :</p> <p>Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan <i>burnout</i> dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD. Wangaya Deenpasar.</p>	Rancangan riset ini merupakan korelasi. Metode pengambilan ilustrasi pada riset ini memakai <i>non probability sampling</i> dengan tipe <i>total sampling</i> . Jumlah responden dalam riset ini sebanyak 165 orang perawat dengan proses riset 16 september hingga dengan 16 oktober 2019.	Hasil riset membuktikan kalau <i>burnout</i> perawat pelaksana dengan jenis lagi ialah sebanyak 85 orang responden (51, 5%), serta sebagian besar motivasi kerja perawat dikategorikan kuat ialah sebanyak 95 orang (57, 6%). Nilai koefisien- 0, 406 dengan <i>p value</i> 0, 000. Yang maksudnya, hasil riset membuktikan kalau ada ikatan yang signifikan antara <i>burnout</i> dengan motivasi kerja perawat. Kekuatan hubungan sedang, dengan arah hubungan terbalik. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi nilai <i>burnout</i> yang disebabkan beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat atau sebaliknya.
5.	Nengah Budiawan et al (2015) / pendekatan <i>cross sectional</i> / Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.	<p>Judul:</p> <p>Hubungan kompetensi, motivasi, dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.</p> <p>Tujuan :</p> <p>Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan variabel kompetensi, motivasi, beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana.</p>	Penelitian ini menggunakan <i>crosssectional</i> , informasi yang dikumpulkan yang dikumpulkan memakai catatan persoalan yang diisi sendiri oleh responden berjumlah 111 perawat serta lembar observasi diisi oleh 10 orang kepala tiap ruangan rawat inap. Informasi analisis secara univariat, bivariat dengan uji <i>chi square</i> serta analisis multivariat metode regresi logistik.	Dari hasil riset perawat dengan motivasi baik sebanyak 94, 19% berkinerja baik, sebaliknya yang motivasinya kurang sebesar 40,00% berkinerja baik($p < 0, 001$). Serta perbandingan yang tidak bermakna ditemukan bersumber pada beban kerja ialah pada perawat yang melaporkan beban kerja nya berat sebanyak 82, 19% berkinerja baik, serta yang melaporkan beban kerjanya tidak berat sebanyak 81, 58% berkinerja baik ($p=0, 936$). Maka dapat disimpulkan perawat yang memiliki beban kerja yang berat tidak selamanya terbebani jika memiliki motivasi kerja yang tinggi dari pekerjaannya, dengan motivasi kerja yang tinggi

				dapat membuat pekerjaan yang berat tidak berpengaruh memperngaruhi <i>performance</i> kerja nya.
--	--	--	--	--

Pembahasan

Hasil dari penelitian sistematis ini menunjukkan penelitian tentang hubungan antara beban kerja dalam sepuluh tahun terakhir (2010-2020) dengan variabel motivasi masih sangat minim, dari lima belas jurnal diatas hanya ada lima jurnal yang memiliki variabel “beban kerja” dan “motivasi” dalam satu judul penelitian.

Dari beberapa jumlah jurnal yang peneliti dapat, serta tidak persisnya dalam penempatan variabel x dan variabel y, mayoritas variabel x (beban kerja) dan variabel y (motivasi) saling terikat atau berhubungan satu sama lain. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh [Friska Aprilia \(2017\)](#) dengan judul “Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru”, penelitian tersebut bisa disimpulkan semua variabel yang ada pada judul saling berkesinambungan atau berpengaruh satu sama lain, sebagai contoh; pengaruh beban kerja yang berat dapat menyebabkan motivasi kerja muncul, setelah itu stress kerja dapat memicu terjadinya penurunan motivasi yang dapat mengakibatkan kinerja perawat menurun. Penurunan kinerja pada perawat juga bisa berakibat pada pelayanan Instansi/Rumah Sakit tersebut.

Hasil yang didapat dari beberapa jurnal diatas, penelitian yang dilakukan oleh [Ahmad Ahid Mudayana \(2010\)](#) dengan judul “Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul” mendapatkan hasil positif adanya hubungan. Penelitian yang dilakukan oleh [Friska Aprilia \(2017\)](#) dengan judul “Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru” mendapatkan hasil yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh [Ni Putu Raka Wirati \(2020\)](#) dengan judul “Hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana” juga mendapatkan hasil yang positif.

Ada perbedaan hasil oleh salah satu penelitian yang dilakukan oleh [Suharti Ningsih \(2017\)](#) yang dilakukan di RSUD.DR.RM. Pranoto dengan judul “Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD.DR.RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir”, hasil risetn ini tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antar variabel, yang dapat diartikan penelitian ini mendapatkan hasil sebaliknya dari penelitian beberapa peneliti lainnya. Hasil penelitian ini menyebutkan variabel “beban kerja” tidak ada hubungan positif dengan variabel “motivasi”. Dapat dinyatakan bahwa dari beberapa jurnal penelitian yang dijadikan tinjauan pustaka oleh peneliti untuk melihat seberapa kuat hubungan antar variabel tidak seratus persen mendapatkan hasil hipotesis diterima atau adanya pengaruh positif antar variabel.

Dari analisa hasil diatas, beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit menunjukkan pengaruh yang kuat jika beban kerja yang ia miliki dirumah sakit sangat berpengaruh penting akan motivasi yang ada pada dirinya, yang dikarenakan motivasi yang didapat oleh sebagian besar perawat timbul dari beberapa aspek-aspek yang mendukung, salah satunya adalah beban kerja. Dengan beban kerja tinggi akan membuat motivasi kerja perawat di Rumah Sakit menurun, yang dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja menjadikan sebuah pekerjaan sebagai seorang perawat adalah rutinitas, tuntutan, serta keharusan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam segi ekonomi.

Dari hasil pembahasan diatas, setiap perawat harus memiliki kecintaan dalam pekerjaan itu sendiri, yang mana beban kerja yang berat bisa diatasi oleh kecintaan kita terhadap pekerjaan yang sudah kita lakukan. Untuk pihak Instansi pun harus ikut serta berperan penting dalam melihat dan memberi kebijakan atas *issue-issue* yang ada di Rumah Sakit, salah satu contohnya dengan melakukan sebuah “penelitian” internal guna untuk melihat perkembangan setiap perawat yang ada di ruangan, dapat dilakukan dengan lembar observasi atau evaluasi pekerjaan dalam beberapa tiga/enam bulan sebelumnya menggunakan instrument kuisioner yang berisi beberapa poin pertanyaan mengenai beban kerja dan motivasi kerja perawat yang ada di Rumah Sakit. Dengan hasil kuisioner tersebut, dapat dilihat hal apa saja yang membuat perawat merasa beban kerja terlalu berat, dan hal apa saja yang bisa meningkatkan motivasi kerja perawat saat bekerja. Pihak terkait dapat memberikan kebijakan yang baik untuk dua hal tersebut, agar pihak Rumah Sakit juga dapat merasakan dampak peningkatan mutu pelayanan oleh pekerja perawatnya. Dapat diartikan dari pembahasan lima jurnal yang relevan terkait judul peneliti, menyatakan bahwa makin tinggi beban kerja yang didapat membuat motivasi kerja seorang perawat semakin rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari jurnal yang menjadi tinjauan pustaka oleh peneliti, menyatakan adanya hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit. Dapat dilihat dari lima jurnal yang relevan terkait judul peneliti, empat diantaranya memiliki hubungan bermakna antara beban kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit.

Semakin tinggi beban kerja yang didapat oleh perawat akan mempengaruhi kualitas motivasi perawat tersebut. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah pula motivasi yang didapatkan oleh perawat. Namun sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang didapat oleh perawat, semakin tinggi pula motivasi perawat dalam bekerja.

REFERENSI

- Aprilia, Friska. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. JOMFEKON: Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau. Vol 4 no 1.
- Budiawan, I.N, et al. (2015). *Hubungan kompetensi, motivasi, dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali*. Public Health and Preventive Medicine Archive: Fakultas Kesehatan: Universitas Udayana Bali. Hal.143-149.
- Didit, Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika: Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- Mudayana, Ahmad. (2010). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Vol. 4 no 76-143.
- Muninjaya, Gde AA. (2011). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta : EGC.
- Ningsih, Suharti, et al (2017). *Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD. DR. RM. Pramoto Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir*. JOMFEKON: Fakultas Ekonomi. Uniersitas Pekanbaru Riau. Hal 495-509.
- Robot, Fredna. (2009). *Analisis beban kerja perawat: dalam Mengevaluasi Kebutuhan Tenaga Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Prof dr R.D Kandau Manado*. Thesis. Depok: FIK UI.
- Sunarso dan Kusdi.(2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen: Sumber Daya Manusia: Fakultas Ekonomi: Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No. 1: Hal 72-79.
- Tarwaka.(2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta:Jakarta.
- Wirati, Ni Putu R,. (2020). *Hubungan burnout dengan motivasi kerja perawat pelaksana*. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Kperawatan: Studi Ilmu Keperawatan Stikes Wiramedika Bali. Hal 9-14.