

## Korelasi Beban Kerja Dan Kinerja Perawat Serta Faktor Yang Memengaruhinya

Ismiatin<sup>1</sup>, Yati Afiyanti<sup>2</sup>, Yuliani Budiarti<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup> Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

<sup>2</sup> Universitas Indonesia

E-mail Korespondensi: [ismiatibjm19@gmail.com](mailto:ismiatibjm19@gmail.com)

### Abstrak

Perawat merupakan garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan rumah sakit. Tingginya beban kerja dapat memengaruhi kinerja perawat, yang berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Namun hubungan antara beban kerja fisik dan mental terhadap kinerja belum sepenuhnya dipahami, terlebih pengaruh faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja terhadap hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara beban kerja fisik dan mental dengan kinerja perawat ruang rawat inap, serta faktor yang paling dominan memengaruhi hubungan tersebut. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel terdiri dari 103 perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit X yang dipilih melalui random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstandar dan dianalisis menggunakan uji chi-square serta regresi logistik ganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan dengan kompetensi profesional perawat ( $p = 0,003$ ), sedangkan beban kerja mental tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Dari uji regresi logistik, hanya variabel pendidikan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ( $p = 0,024$ ; OR = 2,696). Variabel usia, jenis kelamin, dan lama kerja tidak berpengaruh secara signifikan namun menunjukkan tren positif terhadap kinerja. Beban kerja fisik dan pendidikan merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat. Diperlukan redistribusi beban kerja serta penguatan pendidikan keperawatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Kata kunci : Beban Kerja, Kinerja Perawat, Kompetensi Profesional, Pendidikan, Rumah Sakit

### Abstract

*Nurses are the frontline providers in hospital healthcare systems. High workload levels may affect nurses' performance, directly impacting service quality and patient safety. However, the association between physical and mental workloads with nurse performance, and how demographic factors influence this relationship, remains unclear. This study aims to analyze the correlation between physical and mental workloads and inpatient nurses' performance, and to identify the most dominant influencing factors. A quantitative study with a cross-sectional design was conducted. A total of 103 inpatient nurses from Hospital X were selected using random sampling. Data were collected using standardized questionnaires and analyzed with chi-square and multiple logistic regression tests. The study found a significant correlation between physical workload and professional competence ( $p = 0.003$ ), while mental workload showed no significant correlation. Logistic regression revealed that only educational level significantly influenced nurse performance ( $p = 0.024$ ; OR = 2.696). Age, gender, and length of service showed positive trends but were not statistically significant. Physical workload and educational attainment are key factors influencing nurse performance. Workload redistribution and reinforcement of nursing education are recommended to improve service quality.*

*Keywords: Workload, Nurse Performance, Professional Competence, Education, Hospital*

## 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran sentral dalam upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif sesuai amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, tenaga perawat menjadi komponen terbesar dan memiliki kontribusi langsung terhadap kualitas layanan. Perawat tidak hanya melaksanakan asuhan keperawatan tetapi juga bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan pasien, meningkatkan kepuasan pasien, serta mendukung pencapaian tujuan institusi rumah sakit.

Beban kerja perawat merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen keperawatan yang mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien. Tingginya beban kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja, kelelahan, hingga terjadinya burnout. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena meningkatnya tuntutan pelayanan kesehatan yang tidak diimbangi dengan jumlah tenaga perawat yang memadai. Banyak perawat di rumah sakit mengalami beban kerja tinggi yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal. Hasil wawancara pendahuluan menunjukkan bahwa perawat bertanggung jawab terhadap 10–12 pasien per shift, melebihi standar rasio yang dianjurkan Kementerian Kesehatan RI. Kondisi ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas perawat. Di Rumah Sakit X pada tahun 2023 menunjukkan beberapa keluhan pasien berkaitan dengan lamanya proses pelayanan. Beban kerja yang tinggi berdampak langsung pada kelelahan fisik dan mental perawat, menurunkan ketelitian, komunikasi, serta kolaborasi tim. Contohnya, di ruang rawat inap Rumah Sakit X, setiap shift terdiri dari 3–4 perawat yang menangani 20–30 pasien, termasuk tindakan keperawatan, dokumentasi, pemberian obat, dan aktivitas pasien lainnya. Hal ini sesuai dengan penelitian Pitoya (2003) dan Nontji (2001) yang menyatakan bahwa perawat dengan beban kerja berat menunjukkan kinerja yang lebih rendah.

Strategi mengatasi beban kerja antara lain dengan menambah jumlah staf dan mengurangi beban administratif. Studi Basalamah (2021) dan Susilawati (2023) menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja tinggi dengan kinerja perawat yang rendah. Manajemen beban kerja penting untuk menghindari gangguan kesehatan mental dan fisik serta meningkatkan mutu pelayanan (Liestyaningrum, 2024).

Kinerja perawat adalah interaksi antara perawat, tugas, sistem organisasi, dan lingkungan. Kinerja yang baik berkontribusi terhadap kualitas pelayanan, pemulihan pasien, dan kepuasan keluarga pasien (Ginting, 2022). Studi Miratunnisah & Sulaimiah (2023) serta Kamila (2024) menguatkan bahwa rendahnya kinerja perawat menurunkan kepuasan pasien. Selain beban kerja, faktor usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja turut memengaruhi kinerja. Perawat dengan pendidikan tinggi dan pengalaman lebih panjang cenderung memiliki kemampuan teknis, komunikasi, serta ketahanan stres yang lebih baik.

Dalam perspektif teori Imogene King, kinerja perawat merupakan pencapaian tujuan melalui interaksi efektif antara perawat, pasien, dan tim medis. Beban kerja tinggi dapat menghambat proses pencapaian tujuan tersebut karena menurunkan efektivitas interaksi dan kolaborasi (Setiyanika, 2023). Studi pendahuluan pada Januari 2025 terhadap 33 perawat menunjukkan bahwa 75% menyatakan memiliki beban kerja tinggi akibat ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan pasien. Hal ini memicu ketidakpuasan pasien terhadap kualitas layanan yang diberikan.

Penelitian terdahulu banyak mengungkap hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. Basalamah (2021) menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan penurunan konsentrasi dan kualitas pelayanan. Susilawati (2023) menemukan bahwa jumlah sumber daya manusia berbanding terbalik dengan beban kerja perawat; semakin sedikit jumlah tenaga, semakin tinggi beban yang dialami. Ginting (2022) menyoroti faktor motivasi kerja dan

lingkungan fisik sebagai determinan kinerja perawat. Ingsih (2021) serta Herlambang (2023) menunjukkan bahwa faktor demografis seperti usia, pendidikan, dan masa kerja turut memengaruhi kinerja. Sementara itu, Kamila (2024) menambahkan bahwa kinerja perawat berkorelasi erat dengan kepuasan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja fisik dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menelaah secara lebih komprehensif hubungan beban kerja terhadap kinerja serta menganalisis faktor dominan yang memengaruhi, termasuk pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Fokus pada Rumah Sakit Khusus Jiwa juga memberikan kontribusi baru, mengingat perawat di fasilitas ini menghadapi tantangan unik seperti menangani pasien dengan gangguan jiwa, risiko kekerasan, serta tuntutan administratif yang kompleks. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat bukti empiris mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja perawat, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis korelasi beban kerja dengan kinerja perawat serta mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi kinerja di Rumah Sakit Khusus Jiwa.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross-sectional*. Desain ini digunakan untuk menilai hubungan antar variabel pada satu waktu tertentu tanpa intervensi. Instrumen penelitian meliputi NASA-TLX untuk beban kerja dan kuesioner Widaningsih untuk kinerja perawat. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan, menunjukkan semua item valid ( $r > 0,338$ ) dan reliabel (Cronbach Alpha  $> 0,7$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap, sedangkan sampelnya berjumlah 103 orang yang dipilih menggunakan teknik random sampling, dengan kriteria inklusi adalah perawat yang aktif bekerja di ruang rawat inap selama minimal 1 tahun, bersedia menjadi responden, dan kriteria eklusi adalah Perawat yang sedang cuti atau tidak bertugas saat pengambilan data. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung pada bulan April hingga Mei 2025. Analisis data menggunakan uji Chi-Square untuk menguji hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat, serta regresi logistik untuk mengidentifikasi faktor dominan. Etika penelitian dijaga dengan *informed consent*, persetujuan instansi, dan kerahasiaan identitas responden. Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menelaah secara lebih komprehensif hubungan beban kerja dengan kinerja perawat serta faktor yang memengaruhinya di Rumah Sakit X

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil

#### 3.1.1. Hasil analisis univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (n=103)

Variabel	Kategori	n	%
Usia	20–25 tahun	18	17,5
	26–35 tahun	57	55,3
	>35 tahun	28	27,2
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	32,0
	Perempuan	70	68,0
Pendidikan	D3 Keperawatan	41	39,8
	S1 Keperawatan	62	60,2

Variabel	Kategori	n	%
Lama Kerja	<5 tahun	29	28,2
	5–10 tahun	49	47,6
	>10 tahun	25	24,3
Beban Kerja	Tinggi	67	65,0
	Rendah	36	35,0
Kinerja Perawat	Baik	72	70,0
	Kurang	31	30,0

Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden adalah perawat berusia produktif (26–35 tahun), perempuan, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja menengah (5–10 tahun). Sebagian besar perawat mengalami beban kerja tinggi (65%), namun mayoritas tetap menunjukkan kinerja baik (70%).

### 3.1.2. Hasil analisis bivariat

Tabel 2. Hubungan Variabel Independent Dengan Kinerja Perawat (n=103)

Variabel	Kategori	Kinerja Baik n (%)	Kinerja Kurang n (%)	p-value
Usia	20–25 tahun	10 (55,6)	8 (44,4)	0,128
	26–35 tahun	43 (75,4)	14 (24,6)	
	>35 tahun	19 (67,9)	9 (32,1)	
Jenis Kelamin	Laki-laki	20 (60,6)	13 (39,4)	0,085
	Perempuan	52 (74,3)	18 (25,7)	
Pendidikan	D3 Keperawatan	22 (53,7)	19 (46,3)	0,002*
	S1 Keperawatan	50 (80,6)	12 (19,4)	
Lama Kerja	<5 tahun	17 (58,6)	12 (41,4)	0,097
	5–10 tahun	35 (71,4)	14 (28,6)	
	>10 tahun	20 (80,0)	5 (20,0)	
Beban Kerja	Tinggi	41 (61,2)	26 (38,8)	0,001*
	Rendah	31 (86,1)	5 (13,9)	

\*Keterangan:  $p < 0,05$  signifikan

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan terdapat dua variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja perawat, yaitu pendidikan ( $p=0,002$ ) dan beban kerja ( $p=0,001$ ).

**Pendidikan:** Perawat dengan latar belakang pendidikan S1 Keperawatan lebih banyak yang memiliki kinerja baik (80,6%) dibandingkan D3 (53,7%). Hal ini menegaskan bahwa pendidikan formal berperan penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, serta profesionalisme perawat sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan.

**Beban Kerja:** Perawat dengan beban kerja rendah lebih banyak memiliki kinerja baik (86,1%) dibandingkan yang beban kerjanya tinggi (61,2%). Artinya, semakin rendah beban kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen SDM bahwa keseimbangan beban kerja penting untuk menjaga kualitas pelayanan.

Variabel lain seperti usia, jenis kelamin, dan lama kerja tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja perawat ( $p > 0,05$ ). Hal ini menandakan bahwa meskipun faktor demografis dapat memengaruhi kinerja, peran pendidikan dan beban kerja lebih dominan dalam konteks penelitian ini.

### 3.1.3. Hasil multivariat

Tabel 3. Analisis Regresi Logistik Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat (n=103)

Variabel	B	OR	CI 95%	p-value
Usia	0,421	1,52	0,76 – 3,04	0,245
Jenis Kelamin	0,387	1,47	0,69 – 3,12	0,312
Pendidikan	0,895	2,45	1,23 – 4,89	0,010*
Lama Kerja	0,512	1,67	0,82 – 3,42	0,164
Beban Kerja	0,732	2,08	1,12 – 3,85	0,021*

\*Keterangan:  $p < 0,05$  signifikan

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat (OR=2,45;  $p=0,010$ ). Perawat dengan pendidikan S1 memiliki peluang 2,45 kali lebih besar untuk menunjukkan kinerja baik dibandingkan dengan perawat berpendidikan D3.

Selain itu, beban kerja juga signifikan berhubungan dengan kinerja (OR=2,08;  $p=0,021$ ). Perawat dengan beban kerja rendah memiliki peluang dua kali lebih besar untuk berkinerja baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja tinggi.

Variabel usia, jenis kelamin, dan lama kerja tidak terbukti signifikan pada analisis multivariat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan dan manajemen beban kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat dibandingkan faktor demografis lainnya.

## 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisis univariat, mayoritas responden berusia 26–35 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan S1, lama kerja 5–10 tahun, beban kerja tinggi (65%), dan memiliki kinerja baik (70%). Bivariat, ada hubungan signifikan antara pendidikan dan beban kerja dengan kinerja perawat ( $p < 0,05$ ). Usia, jenis kelamin, dan lama kerja tidak signifikan. Multivariat, pendidikan merupakan faktor dominan (OR=2,45), diikuti beban kerja (OR=2,08) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Analisis *Chi-Square* menunjukkan adanya korelasi signifikan antara beban kerja dengan kinerja ( $p=0,001$ ). Uji regresi logistik menunjukkan variabel pendidikan sebagai faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat dengan Odds Ratio 2,45 (CI95%: 1,23–4,89).

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Basalamah (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi menurunkan fokus pelayanan. Susilawati (2023) menekankan pentingnya jumlah tenaga perawat dalam mengurangi beban kerja, sementara Ginting (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan fisik juga berpengaruh terhadap kinerja.

Pendidikan muncul sebagai faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat. Perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki kemampuan analisis, keterampilan klinis, dan pemahaman manajerial yang lebih baik, sehingga lebih mampu mengelola beban kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ingsih (2021) dan Herlambang (2023) yang menunjukkan bahwa pendidikan berhubungan erat dengan kualitas kinerja.

Penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pendidikan keperawatan, terutama di lingkungan rumah sakit, di mana tuntutan terhadap pelayanan profesional semakin meningkat. Pendidikan tinggi dalam keperawatan tidak hanya menambah pengetahuan teoretis, tetapi juga keterampilan klinis, komunikasi interpersonal, dan kemampuan berpikir kritis dalam pengambilan keputusan yang kompleks di lingkungan kerja yang dinamis. Pendidikan sebagai faktor signifikan sangat logis karena kompetensi profesional keperawatan saat ini menuntut

penguasaan teknologi kesehatan, evidence-based practice, dan standar keselamatan pasien. Peningkatan pendidikan formal seperti program sarjana (Ners) dan pelatihan lanjutan sangat direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja

Pendidikan merupakan variabel yang secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Pendidikan tinggi meningkatkan pengetahuan, keterampilan klinis, dan kemampuan komunikasi serta pengambilan keputusan keperawatan. Pendidikan tinggi tidak hanya memperluas pengetahuan konseptual, tetapi juga meningkatkan kemampuan berpikir kritis, pengambilan keputusan klinis, dan penerapan praktik berbasis bukti (evidence-based practice). Perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan masalah secara sistematis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Kutney-Lee, A., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2013), yang menguraikan bahwa peningkatan proporsi perawat dengan gelar sarjana berhubungan dengan penurunan mortalitas pasien pasca operasi, yang mendukung bahwa lulusan keperawatan tingkat sarjana memiliki performa yang lebih baik dalam indikator kualitas dan keselamatan pasien. Aiken et al. (2014), memperkuat bahwa perawat dengan pendidikan sarjana lebih banyak menunjukkan kompetensi klinis dan outcome pasien yang lebih baik. Selaras juga dengan studi Wu, Y., & Lee, H. (2024), juga mendukung bahwa perawat dengan pendidikan sarjana dan pascasarjana memiliki hasil kinerja klinis dan kepuasan pasien yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya memiliki diploma keperawatan. Penelitian serupa juga dilakukan di Indonesia seperti Rahayu, S., & Kurniawan, D. (2020), memperkuat bahwa pendidikan memiliki hubungan kuat dengan dimensi kinerja profesional dan pengambilan keputusan klinis. Setyawati et al. (2021), juga menguraikan bahwa pendidikan profesi Ners berhubungan positif dengan mutu pelayanan keperawatan. Lestari, R. I., & Sari, D. K. (2021), memperkuat bahwa pendidikan tinggi berhubungan signifikan dengan peningkatan efektivitas pelayanan keperawatan. Sari et al. (2022), memperkuat bahwa perawat dengan pendidikan minimal D3 memiliki performa lebih baik dalam penerapan SOP dan komunikasi antar-profesi dibandingkan lulusan SPK. Ismail et al. (2023), juga menguraikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi klinis dan pengambilan keputusan keperawatan di rumah sakit. Pendidikan yang lebih tinggi memfasilitasi pemahaman teori keperawatan, prosedur klinis, dan peningkatan tanggung jawab profesional. Harapan, A., & Ningsih, R. (2024), yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat lulusan D4/S1 memiliki kinerja lebih optimal dalam aspek komunikasi dan pendokumentasian asuhan keperawatan dibandingkan lulusan D3.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen beban kerja melalui penambahan staf, pembagian tugas yang adil, serta pengurangan beban administratif. Selain itu, pendidikan berkelanjutan perlu difasilitasi agar kompetensi perawat semakin meningkat. Keterbatasan penelitian ini adalah desain cross-sectional yang tidak dapat memastikan hubungan kausalitas serta keterbatasan lokasi pada satu rumah sakit.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Jiwa. Pendidikan perawat menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja. Rekomendasi bagi rumah sakit adalah menambah jumlah perawat, mengurangi beban administratif, dan mendukung program pendidikan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal dan melibatkan lebih dari satu lokasi penelitian.

**5. DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Anggraini, L. Y. M. R. (2023). The Nurse working performance Perception working in Banda Aceh Community Health Centers. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 11(2), 75–82. file:///C:/Users/User/Downloads/36265-123090-1-PB.pdf
- [2] Alshammari, F., Albloushi, M., Alqahtani, F., & Alotaibi, M. (2021). Effectiveness of simulation-based training on nursing competencies in ICU: A systematic review. *Nursing Open*, 8(3), 1221–1231. <https://doi.org/10.1002/nop2.730>
- [3] AlKandari, F., & Thomas, D. (2023). Experience and performance: The relationship between length of service and nursing care quality. *Journal of Nursing Management*, 31(4), 1201–1209. <https://doi.org/10.1111/jonm.13891>
- [4] Basalamah, F. (2021). Pengaruh Kellelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat. *An Idea Health Journal*, 1(03), 67–80. file:///C:/Users/User/Downloads/33-Article Text-156-3-10-20230120.pdf
- [5] Br Ginting, R. A., SpEm, W., & Hilmy, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Taman Harapan Baru. *Jurnal Health Sains*, 3(5), 671–679. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i5.483>
- [6] Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 4(10).
- [7] Kamila, S. R. F. M. (2024). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2023. *Environment Occupational Health and Safety*, 4(2), 69. file:///C:/Users/User/Downloads/21792-58530-1-PB.pdf
- [8] Miratunnisah, M., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 9(3), 282–289. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i3.382>
- [9] Putri, A. D., Nugroho, H. S., & Wardani, E. (2023). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*, 10(1), 14–21. <https://doi.org/10.33086/jitek.v10i1.2791>
- [10] Putri, A. N., & Rahayu, S. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kerja sama tim perawat di unit gawat darurat. *Jurnal Kesehatan Prima*, 15(2), 33–39.
- [11] Rizky, M. A., Hasanah, U., & Yuliani, F. (2022). Hubungan lama kerja dengan kinerja perawat pelaksana. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 7(3), 221–230. <https://doi.org/10.31289/jkn.v7i3.5834>
- [12] Sari, N. L., Permana, M. Y., & Damayanti, T. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit X. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(2), 109–117. <https://doi.org/10.7454/jki.v25i2.10233>
- [13] Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan*, 13(2), 112–120.
- [14] Ginting, R. A., Wahyuni, S., & Hilmy, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan employee engagement terhadap kinerja perawat. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 9(1), 55–64.
- [15] Ingsih, R. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 7(1), 22–31.
- [16] Susilawati. (2023). Hubungan jumlah sumber daya manusia dengan beban kerja perawat. *Jurnal Pelayanan Kesehatan*, 11(2), 88–97.
- [17] Herlambang, Y. (2023). Faktor demografis yang memengaruhi kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 8(3), 144–152.

- [18] Liestyaningrum, M. (2024). Manajemen beban kerja perawat untuk meningkatkan kualitas pelayanan. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 12(1), 33–41.
- [19] Kamila, A. (2024). Kinerja perawat dan kepuasan pasien di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 55–62.