



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERAWAT DI RSUD PROF. DR. H.
ANWAR MAKKATUTU KABUPATEN BANTAENG**

**Andi Azizah Nur Fadhilah Salim¹, Andi Muhammad Multazam², Andi Nurlinda³, Sumiaty⁴,
Yuliati⁵, Reza Aril Ahri⁶**

^{1,6}*Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Muslim Indonesia Makassar*

^{2,5}*Kesehatan dan Keselamatan Kerja Universitas Muslim Indonesia Makassar*

^{3,4}*Gizi Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia Makassar*

Email Corresponding author : andiazizah42@yahoo.co.id

Keywords:

*nurse performance,
job satisfaction,
work motivation,
work stress,
nutritional status*

ABSTRACT

Nurse performance is an important indicator in determining the quality of nursing services and overall hospital performance. Nurse performance is influenced by various psychosocial and individual factors, including work motivation, work stress, job satisfaction, and nutritional status. This study aimed to analyze the factors affecting nurse performance with job satisfaction as an intervening variable at RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu, Bantaeng Regency. The findings of this study are expected to provide input for hospital management in improving nurse performance and the quality of nursing services. This study employed a cross-sectional design with a quantitative approach. The study sample consisted of all nurses working at RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu, selected using a simple random sampling technique. The research variables included work motivation, work stress, nutritional status, job satisfaction, and nurse performance. Data were analyzed using univariate analysis, bivariate analysis with pearson correlation, and multivariate analysis using path analysis. The results showed that job satisfaction had a direct and significant effect on nurse performance. Work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, while work stress had a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction was proven to mediate the effects of work motivation and work stress on nurse performance. Nutritional status had no significant effect on job satisfaction or nurse performance. It is recommended that hospital management prioritize strategies to improve job satisfaction and work motivation, as well as effective management of work stress, in order to enhance nurse performance and the quality of nursing services.

PENDAHULUAN

Perawat memainkan peran penting dalam memberikan perawatan yang sangat baik kepada pasien. Menurut data World Health Organization (WHO) tahun 2025, jumlah

perawat global mencapai hampir 30 juta orang, namun dunia masih mengalami kekurangan sekitar 5,8 juta perawat, dengan ketimpangan distribusi tenaga keperawatan yang signifikan antar negara. Sekitar 78% dari total perawat

dunia hanya terkonsentrasi di negara-negara yang mencakup 49% populasi global.

Di Indonesia, permasalahan tenaga perawat juga menjadi perhatian serius. Berdasarkan laporan Kementerian Kesehatan RI, rasio perawat per 100.000 penduduk masih di bawah target yang ditetapkan dalam RPJMN, yaitu hanya mencapai 87,7 pada tahun 2015, dibandingkan target ideal 158–180. Selain kuantitas, isu kualitas dan distribusi perawat juga menjadi tantangan utama dalam penyediaan layanan yang bermutu di rumah sakit. Kinerja perawat di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, kondisi psikologis seperti stres dan kelelahan, hingga status gizi. Selain itu, sistem manajemen rumah sakit, dukungan organisasi, supervisi, dan pelatihan berkelanjutan turut berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja perawat. (Ariqssa et al., 2024) Kinerja perawat mengacu pada pemberian asuhan keperawatan kepada pasien berdasarkan profesionalisme perawat, serta semua aktivitas dan proses terkait. (Cho & Kim, 2022).

Berdasarkan observasi lapangan peneliti di RS, penulis memiliki kesempatan langsung untuk mengamati aktivitas perawat di berbagai unit pelayanan, termasuk ruang rawat inap, Instalasi Gawat Darurat (IGD), dan Intensive Care Unit (ICU).

Selama proses observasi, terlihat bahwa sebagian besar perawat menunjukkan sikap profesional dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Mereka bekerja sesuai dengan standar prosedur operasional (SPO), menjaga komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga, serta menunjukkan empati dalam memberikan asuhan keperawatan. Namun demikian, terdapat pula beberapa kondisi yang menarik perhatian peneliti, seperti beban kerja yang tinggi pada jam-jam tertentu, keterbatasan tenaga pada shift malam, serta adanya perbedaan motivasi antar individu.

Dalam interaksi sehari-hari, sebagian perawat menunjukkan kemampuan komunikasi yang baik dengan tim medis lain, sementara yang lain tampak kurang aktif dalam koordinasi lintas profesi. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam hal keterampilan interpersonal dan kepemimpinan yang dapat berkontribusi terhadap perbedaan tingkat kinerja. Semua isi artikel harus ditulis dengan jarak satu spasi, indentasi: 1 cm, font: Times New Roman 11

regular. Silahkan tulis bagian pendahuluan di sini. Jika diperlukan, bagian ini dapat dipisahkan ke beberapa sub bagian seperti latar belakang, tujuan, dll.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah analitik dengan desain *cross sectional*.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Penelitian dilaksanakan pada bulan November – Desember 2025

Populasi dan Sampel.

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan dalam hal ini perawat pelaksana di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan jumlah minimal sampel adalah 174 sampel.

Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data secara mandiri dengan membagikan kuesioner kepada responden. Pengumpulan data dimulai dengan mengajukan permohonan izin melaksanakan penelitian pada ketua program studi Magister Kesehatan Masyarakat. Kemudian mengirimkan permohonan izin yang diperoleh ke lokasi penelitian. Setelah itu, peneliti melaksanakan pengumpulan data sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan. Sebelum pengisian kuesioner, calon responden yang bersedia diminta untuk menandatangani surat persetujuan sebagai responden (*informed consent*), kemudian responden mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti selama 10 – 15 menit dengan cermat dan tidak ada hal yang terlewatkan. Selanjutnya data dikumpulkan untuk dianalisa.

Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data merupakan salah satu bagian rangkaian kegiatan penelitian setelah kegiatan pengumpulan data. Analisis penelitian menghasilkan informasi yang benar, paling tidak ada empat tahapan dalam pengolahan data

yang harus dilalui yaitu : editing, coding, entry, dan cleaning. Data selanjutnya dianalisis menggunakan *microsoft excel* dan SPSS 2.0

dengan teknik distribusi frekuensi, korelasi pearson dan *path analysis*.

HASIL

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan karakteristik responden di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng tahun 2025

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Perempuan	153	84,5
Laki-laki	28	15,5
Total	181	100
Usia		
20-25 tahun	1	0,6
25-30 tahun	36	19,9
30-35 tahun	94	51,9
35-40 tahun	42	23,2
40-45 tahun	5	2,8
45-50 tahun	3	1,7
Total	181	100
Status Perkawinan		
Sudah menikah	147	81,2
Belum menikah	34	18,8
Total	181	100
Lama Bekerja		
<6 tahun	6	3,3
>6 tahun - <1 tahun	6	3,3
>1 tahun - <3 tahun	28	15,5
>3 tahun - <5 tahun	63	34,8
>5 tahun - <10 tahun	43	23,8
>10 tahun	35	19,3
Total	181	100
Pendidikan Terakhir		
DIII Keperawatan	89	49,2
S1 Keperawatan	24	13,3
Profesi Ners	67	37
S2 Keperawatan	1	0,6
Total	181	100
Instalasi Tempat Bekerja		
IGD	22	12,2
Rawat Inap	138	76,2
ICU	21	11,6
Total	181	100

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1. karakteristik umur, responden didominasi oleh kelompok usia 30-35 tahun sebanyak 94 orang (51,9%), sedangkan responden berusia 35-40 tahun sebanyak 42 orang (23,2%), yang menunjukkan komposisi responden cenderung berada pada kelompok usia yang lebih matang.

Ditinjau dari status perkawinan, mayoritas responden sudah menikah yaitu 147 orang (81,2%), sementara yang belum menikah sebanyak 34 orang (18,8%), sehingga sebagian besar responden memiliki tanggung jawab keluarga dalam kehidupannya

Berdasarkan lama bekerja, kelompok terbesar berada pada rentang ≥ 3 tahun sampai < 5 tahun sebanyak 63 orang (34,8%), diikuti ≥ 5 tahun sampai < 10 tahun sebanyak 43 orang (23,8%), > 10 tahun sebanyak 35 orang (19,3%), ≥ 1 tahun sampai < 3 tahun sebanyak 28 orang (15,5%), dan paling sedikit < 1 tahun sebanyak 6 orang (3,3%), yang mengindikasikan mayoritas responden memiliki pengalaman kerja menengah hingga cukup lama.

Berdasarkan aspek pendidikan, responden terbanyak memiliki pendidikan Diploma III Keperawatan sebanyak 89 orang (49,2%), kemudian Profesi Ners sebanyak 67

orang (37,0%), S1 Keperawatan sebanyak 24 orang (13,3%), dan S2 Keperawatan sebanyak 1 orang (0,6%), sehingga latar pendidikan responden didominasi oleh D3 dan Profesi Ners.

Berdasarkan instalasi tempat bekerja saat ini. Berdasarkan instalasi tempat bekerja, sebagian besar responden bertugas di rawat inap sebanyak 138 orang (76,2%), sedangkan yang bekerja di IGD sebanyak 22 orang (12,2%) dan ICU sebanyak 21 orang (11,6%), yang menunjukkan dominasi responden berasal dari unit layanan rawat inap.

Tabel 2. Analisis univariat berdasarkan pernyataan perawat di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Variables	n	%
Kinerja		
Cukup	5	2,8
Baik	176	97,2
Total	181	100
Kepuasan Kerja		
Cukup	30	16,6
Baik	151	83,4
Total	181	100
Motivasi Kerja		
Kurang	2	1,1
Cukup	18	9,9
Baik	161	89
Total	181	100
Stres Kerja		
Stres ringan	3	1,7
Stres sedang	126	69,6
Stres berat	52	28,7
Total	181	100
Status Gizi		
Normal	78	43,1
Overweight	98	54,1
Obese 1	4	2,2
Obese 3	1	0,6
Total	181	100

Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2. distribusi responden menurut kinerja menunjukkan bahwa hampir seluruh responden berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 176 orang (97,2%), sedangkan responden dengan kinerja kategori cukup hanya berjumlah 5 orang (2,8%) dari total 181 responden. Hal ini mengindikasikan

bahwa secara umum kinerja responden tergolong sangat baik.

Pada variabel kepuasan kerja, mayoritas responden berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 151 orang (83,4%), sementara 30 responden (16,6%) berada pada kategori cukup.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap pekerjaannya.

Distribusi motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja kategori baik, yaitu sebanyak 161 orang (89,0%). Responden dengan motivasi kerja kategori cukup berjumlah 18 orang (9,9%), sedangkan kategori kurang hanya ditemukan pada 2 orang (1,1%). Hal ini menggambarkan tingkat motivasi kerja responden yang relatif tinggi.

Pada variabel stres kerja, mayoritas responden mengalami stres sedang, yaitu sebanyak 126 orang (69,6%). Responden yang mengalami stres berat berjumlah 52 orang

(28,7%), sedangkan yang mengalami stres ringan hanya 3 orang (1,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat stres yang perlu mendapatkan perhatian.

Sementara itu, berdasarkan status gizi, sebagian besar responden berada pada kategori overweight, yaitu sebanyak 98 orang (54,1%), diikuti oleh kategori normal sebanyak 78 orang (43,1%). Responden dengan status gizi obese 1 berjumlah 4 orang (2,2%) dan obese 3 sebanyak 1 orang (0,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden memiliki status gizi di atas normal.

Tabel 3. Analisis bivariat faktor yang memengaruhi kinerja perawat di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng

Variabel Independen	R	P-value	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.361	0.000	Signifikan
Motivasi Kerja	0.356	0.000	Signifikan
Stres Kerja	0.248	0.014	Signifikan
Status Gizi	0.018	0.810	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer, 2025

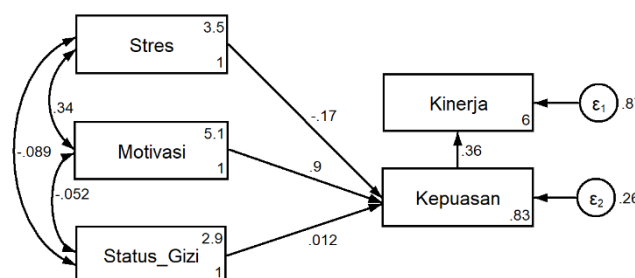
Berdasarkan Tabel 3. variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,361 dengan nilai p-value sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan variabel dependen, dengan kekuatan hubungan pada kategori rendah hingga sedang.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,356 dengan p-value 0,000. Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan variabel dependen. Kekuatan hubungan yang dihasilkan juga berada pada kategori rendah hingga sedang.

Pada variabel stres kerja, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,248 dengan p-value sebesar 0,014. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan variabel dependen, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah.

Sementara itu, variabel status gizi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,018 dengan p-value sebesar 0,810. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status gizi dengan variabel dependen dalam penelitian ini.

Bagan 1. Analisis multivariat (path analysis) faktor yang memengaruhi kinerja perawat di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng



Sumber: Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4. variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,17 dan p-value kurang dari 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja berhubungan dengan penurunan tingkat stres kerja, dan hubungan tersebut bersifat signifikan secara statistik. Sementara itu, status gizi memiliki nilai koefisien sebesar 0,01 dengan p-value 0,763, yang menunjukkan bahwa status gizi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh negatif terhadap stres kerja dengan koefisien sebesar -0,09 dan p-value kurang dari 0,001, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka tingkat stres kerja cenderung semakin rendah.

Selanjutnya, pada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,36 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,23 hingga 0,48 serta p-value kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja.

Hasil uji goodness of fit pada Tabel 5. menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Nilai CMIN sebesar 0,539 memenuhi kriteria cut-off $\geq 0,50$. Nilai Tucker Lewis Index (TLI) sebesar 1,003 dan Comparative Fit Index (CFI) sebesar 1,000 juga memenuhi kriteria $> 0,90$. Selain itu, nilai Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sebesar 0,000 dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,023 menunjukkan bahwa model berada dalam kategori fit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang digunakan telah sesuai dan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan, langsung, dan positif terhadap kinerja perawat. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, baik dari aspek profesionalisme maupun kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan teori

Two-Factor Herzberg dan didukung oleh penelitian Andreza et al. (2024), Cho dan Kim (2022), serta Ariga et al. (2024) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

Motivasi kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perawat yang memiliki motivasi tinggi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan *Expectancy Theory* (Vroom) dan didukung oleh penelitian Dewi et al. (2021), Cho dan Kim (2022), serta Basalamah et al. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja perawat.

Stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Hasil ini sejalan dengan teori *Job Demand-Resources* (JD-R) serta didukung oleh temuan *American Nurses Association* (2020), Amaliyah et al. (2024), Ariga et al. (2024), dan Enus et al. (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor risiko utama terhadap penurunan kinerja dan kesejahteraan perawat.

Status gizi dalam penelitian ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja maupun kinerja perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikososial dan organisasi lebih dominan memengaruhi kinerja perawat dibandingkan faktor fisik semata. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya faktor non-fisik dalam manajemen sumber daya manusia kesehatan.

Hasil uji *goodness of fit* menunjukkan bahwa model analisis jalur memiliki kecocokan yang sangat baik, sehingga layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Model tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kinerja perawat dan berperan sebagai mediator pengaruh motivasi kerja dan

stres kerja terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan model empiris yang dikembangkan oleh Andreza et al. (2024), yang menempatkan kepuasan kerja sebagai elemen sentral dalam peningkatan kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja perawat di RSUD Prof. Dr. H. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng dipengaruhi terutama oleh faktor psikososial. Sebagian besar perawat memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang baik, namun masih banyak yang mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga berat. Status gizi perawat umumnya berada pada kategori normal hingga overweight dan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan lebih lemah. Analisis jalur menegaskan bahwa motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja, sementara stres kerja menurunkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja terbukti sebagai faktor paling dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja perawat serta berperan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen rumah sakit memfokuskan kebijakan pada peningkatan kepuasan dan motivasi kerja perawat serta pengelolaan stres kerja melalui perbaikan sistem penghargaan, kepemimpinan yang suportif, pengaturan beban dan jadwal kerja, serta dukungan psikososial. Perawat diharapkan mampu mengelola stres secara mandiri dan terus meningkatkan motivasi serta profesionalisme. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengembangan keilmuan manajemen keperawatan, dan penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain serta menggunakan desain penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Amaliyah, R., Sumiaty, Yusuf, R. A., Sididi, M., & Sani, A. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *Window of Public Health Journal*, 5(2),

196–204.

American Nurse Association. (2020). *ANA's Principles for Nurse Staffing* (3rd ed., pp. 4–7). www.Nursingworld.org

Andreza, Tamtomo, D., & Murti, B. (2024). Factors Associated with Work Performance in Inpatient Nurses in Dr. Wahidin Sudirohusodo Hospital, Makassar, Indonesia. *Journal of Health Policy and Management*, 09(1), 52–66.

Ariga, R. A., Aurelia, R., Anak Ampun, P. T. D., Hutabarat, C. P., & Panjaitan, F. B. (2024). Enhancing Nursing Excellence: Exploring the Relationship between Nurse Deployment and Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph21101309>

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman. (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.

Cho, H. K., & Kim, B. (2022). Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Healthcare (Switzerland)*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/healthcare10020396>

Dewi, L. S., Utami, T. N., & Lubis, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Sri Pamela. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 241–247.

Enus, I. V. S., Fachrin, S. A., & Akib, Y. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar. *Window of Public Health Journal*, 5(6), 914–922.

Kopelmen, R. E. (1986). *Managing Productivity in Organizations: A Practical, People-Oriented Perspective*. McGraw-Hill.

Larasati, W. I., & Rusman, A. (2024). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Pada Perawat yang Bertugas di Ruang ICU RS Bhayangkara Brimob. *Malahayati Nursing Journal*, 6(11), 4664–4678. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/m>

- nj.v6i11.14320
- Mala, T. F., Andi Nurlinda, & Muhammad Khidri Alwi. (2024). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Wanita Karier Yang Memiliki Anak Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Mandai Kabupaten Maros. *Window of Public Health Journal*, 5(5), 752–760. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i5.2111>
- Malawat, R., Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(3), 306–312. <https://doi.org/10.35892/jikd.v14i3.246>
- Mulyati, Zainudin, A., & Tosepu, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Kendari Tahun 2021. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 11–17.
- Nur, M., Ridho, O., & Rihtianti, L. A. (2024). Gambaran Faktor Internal dan Faktor Eksternal dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Dr . Soeroto Ngawi. *Media Gizi Kemas*, 13(1), 257–265. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/mgk.v13i1.2024.257-265>
- Polopadang, V., & Hidayah, N. (2019). Proses Keperawatan : Pendekatan Teori dan Praktik. In Fitriani (Ed.), *Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia Cerdas* (1st ed., Vol. 11, Issue 1). Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia Cerdas.
- Pratiwi, Y. I., Wardiah Hamzah, Ulfa Sulaeman, Andi Multazam, & Nugrahayu. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat RSUD Mamuju Tengah. *Window of Public Health Journal*, 4(1), 137–145. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i1.598>
- Rahayu, B., Multazam, A., & Kurnaesih, E. (2018). *Polewali Mandar Sulawesi Barat*. 12, 569–573.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Ritonga, I. Li., Manurung, S. S., & Damanik, H. (2020). *Buku Ajar Konsep Dasar Keperawatan* (1st ed., Vol. 14, Issue 5). Deepublish.
- Rizky, I., Efendy, C., Baharuddin, A., & Fachrin, S. A. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19. *Window of Public Health Journal*, 3(3), 407–414. <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph3102>
- Susanto, W., Tondok, S., Agustina, A., & Sutomo, S. (2023). Buku Konsep Keperawatan Dasar. In S. Sakinah, D. Abdurrahman, & P. Mahardika (Eds.), *Pustaka Lombok* (1st ed.). Pustaka Lombok.
- Sutriyati, Sumartono, Irdan, & Sulaiman. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Sekayu Muba. *Jurnal Kesehatan Dan Pembangunan*, 10(19), 99–106. <https://doi.org/10.52047/jkp.v10i19.66>
- WHO. (2021). World Health Organization Hospital Definition. *WHO*. https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab_1
- WHO. (2025). *State of the world's nursing*.
- Winter, V., Dietermann, K., Schneider, U., & Schreyögg, J. (2021). Nurse staffing and patient-perceived quality of nursing care: A cross-sectional analysis of survey and administrative data in German hospitals. *BMJ Open*, 11(11), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-051133>
- Yoon, H. J. (2022). The Effect of Nurse Staffing on Patient Outcomes in Acute Care Hospitals in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph192315566>