Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan

ARTICLE TEMPLATE FOR SUBMISSION

OPEN ACCESS

Pengaruh Stres dan Lingkungan Terhadap Kinerja Keperawatan

The Effect of Stress and Environment on Nursing Performance

Glendy Ariando Salomon*[1], Sasarari Zusana[2], Anita Lontaan[3], Femmy Keintjem[3], Lorrien Grace Runtu[3]

[1]Jurusan Keperawatan, Universitas Trinita, Sulawesi Utara, Indonesia
[2]Jurusan Keperawatan, Universitas Cenderawasih, Papua, Indonesia
[3]Jurusan Keperawatan, Poltekkes Kemenkes Manado, Sulawesi Utara, Indonesia

DOI: https://doi.org/10.61099/junedik.v1i2.16
Received: 2023-06-01/Accepted: 2023-07-10/Published: 2023-08-31

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Abstrak

Perkembangan organisasi pelayanan jasa dalam bidang kesehatan menjadi prioritas utama bagi setiap konsumen untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik. Setiap instansi kesehatan berlomba-lomba menyediakan sarana dan prasarana kesehatan untuk melayani konsumen sebaik-baiknya. Penelitian ini bertujuan pengaruh stres dan lingkungan terhadap kinerja keperawatan. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode pada penelitian ini dengan menggunakan desain penelitian kausal. Hasil menunjukkan variabel stres kerja: 0,013 dan lingkungan kerja: 0,000. Dapat disimpulkan bahwa stres dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan fokus perawat dalam menjalankan tugas-tugas mereka dan lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal-hal yang mampu mempengaruhi baik secara tidak langsung ataupun langsung terhdap kinerja karyawan maupun organisasi dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja.

Kata Kunci: fasilitas kesehatan; perawat; stres kerja

Abstract

The development of service organizations in the health sector is a top priority for every consumer to get the best service. Every health institution is competing to provide health facilities and infrastructure to serve consumers as well as possible. This study aimed at the influence of stress and environment on nursing performance. The quantitative research method is a method in this study using a causal research design. Results showed variable work stress: 0.013 and work environment: 0.000. It can be concluded that stress and environment affect nurse performance. High work stress and poor work environment can interfere with nurses' concentration and focus in carrying out their duties and the work environment positively affects nurses' performance. Things that can affect either indirectly or directly the performance of employees and organizations in a company are the work environment.

Keywords*:health facilities;nurses; occupational stres*

*Penulis Korespondensi:
Nama : Glendy Ariando Salomon
Email : glendyariando@trinita.ac.id
Afiliasi : Universitas Trinita

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi pelayanan jasa dalam bidang kesehatan menjadi prioritas utama bagi setiap konsumen untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik. Setiap instansi kesehatan berlomba-lomba menyediakan sarana dan prasarana kesehatan untuk melayani konsumen sebaik-baiknya. Karena kesehatan adalah faktor yang utama didalam kehidupan manusia, setiap orang akan mencari yang terbaik untuk menjaga kualitas kesehatan yang ada pada diri orang tersebut. Kingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat [1]. Dalam profesi keperawatan, kinerja yang optimal sangat penting untuk memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Namun, stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja keperawatan secara negatif. Stres kerja adalah respons psikologis dan fisiologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Di lingkungan kerja keperawatan, stres dapat timbul dari beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab yang besar, tuntutan emosional, dan interaksi dengan pasien yang sulit. Lingkungan kerja yang buruk juga dapat berdampak negatif pada kinerja keperawatan. Faktor-faktor yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif antara lain kurangnya dukungan sosial, kurangnya sumber daya yang memadai, konflik antarstaf, kurangnya kejelasan peran, dan kurangnya peluang pengembangan karier [2].

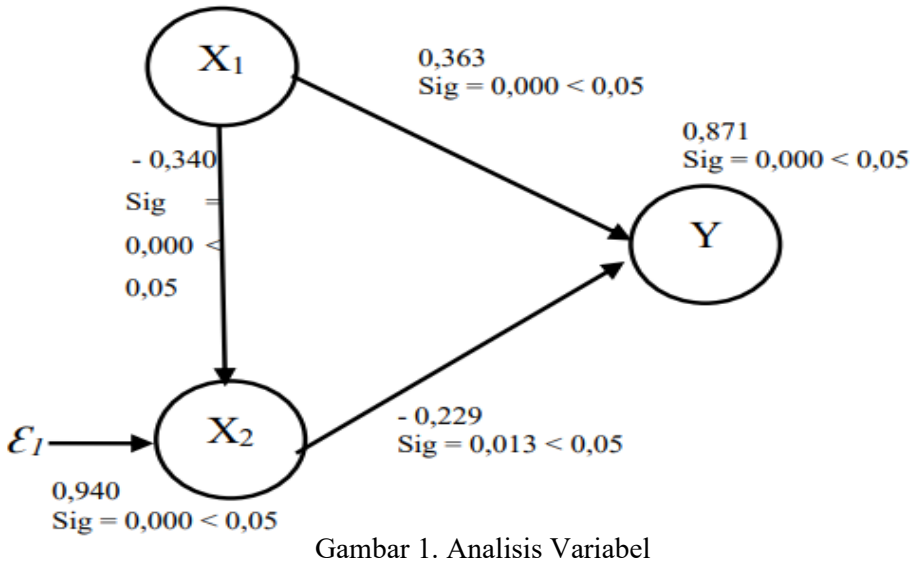
Ketika keperawatan mengalami stres kerja yang tinggi dan berada dalam lingkungan kerja yang buruk, kinerja mereka dapat terpengaruh secara signifikan. Beberapa dampak negatif yang mungkin terjadi termasuk penurunan kualitas perawatan, kesalahan medis, peningkatan absensi, kelelahan, penurunan motivasi, dan penurunan kepuasan kerja [3]. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja keperawatan. Dengan menyadari faktor-faktor ini, langkah-langkah dapat diambil untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendukung keperawatan dalam memberikan perawatan yang optimal bagi pasien. Kinerja perawat dalam menyediakan asuhan yang aman dan berkualitas sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang efektif [4]. Namun, pengalaman stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Kedua faktor ini saling terkait dan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja perawat secara keseluruhan. Stres kerja adalah respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasi atau menanganinya [5].

Dalam konteks perawatan kesehatan, perawat sering menghadapi tekanan yang tinggi, termasuk beban kerja yang berat, tuntutan waktu yang ketat, situasi darurat, dan interaksi dengan pasien yang sakit atau mengalami penderitaan. Semua ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik perawat. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk juga dapat mempengaruhi kinerja perawat [6]. Faktor-faktor seperti kekurangan sumber daya, kurangnya dukungan sosial, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, konflik antar rekan kerja, dan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja dapat menyebabkan kekecewaan dan ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat mengganggu motivasi dan dedikasi perawat dalam memberikan asuhan yang optimal kepada pasien. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk terhadap kinerja perawat dapat memiliki konsekuensi serius [7]. Kinerja perawat yang rendah dapat mengarah pada kesalahan dalam pemberian obat, kurangnya pengawasan pasien, komunikasi yang buruk, dan penurunan kepuasan pasien [8]. Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat, menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan kelelahan emosional. Dalam konteks ini, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk, serta mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak negatifnya. Dukungan organisasi, program manajemen stres, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta partisipasi aktif perawat dalam pengambilan keputusan dapat membantu meningkatkan kinerja perawat dan kesejahteraan mereka. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja keperawatan.

METODE

Penelitian kuantitatif merupakan metode pada penelitian ini dengan menggunakan desain penelitian kausal yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi sebanyak. Purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan. Teknik mengambil berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu artinya sampel diambil dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata. Jumlah minimal sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sampel sejumlah 107 responden. Teknik pengumpulan data responden menggunakan metode kuisioner. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan. Selanjutnya data kuisioner diuji menggunakan pengujian validitas instrumen dan pengujian reablilitas. Untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat digunakan diuji dengan uji validitas digunakan, sedangkan sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan uji dengan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan (Path Analysis) analisis jalur sebagai alat analisis data. Analisis jalur dignakan untuk menganaisis pola hubungan tidak langsung. Analisis jalur merupakan pengembaangan analisis regresi berganda yang menguraiikan besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung serta pengaruh total variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja perawat.

HASIL



Gambar 1. Analisis Variabel

Dari gambar diatas, pada uji hipotesi pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhdap kinerja memperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil tersebut berarti hipotesis menolak Ho, sehingga dapat diputuskan bahwa; lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja memperoleh nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis menolak Ho, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berikutnya pada uji pengaruh stres kerja terhadap kinerja memperoleh nilai Sig 0,013 < 0,05. Nilai tersebut menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karena hipotesis menolak Ho. Pada uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja memperoleh hasil Sig 0,000 < 0,05. Hasil tersebut berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karena hipotesis menolak Ho.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal-hal yang mampu mempengaruhi baik secara tidak langsung ataupun

langsung terhdap kinerja karyawan maupun organisasi dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Hal penting dalam pencapaian kinerja karyawan terdapat pada lingkungan kerja yang dimiliki. Temuan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

PEMBAHASAN

Peneliti mengungkap bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan fokus perawat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam pemberian obat, kesalahan dokumentasi, atau kekurangan perhatian terhadap kebutuhan pasien. Dalam rangka memitigasi pengaruh negatif ini, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk mengambil langkah-langkah yang memperhatikan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ini termasuk menyediakan dukungan sosial, pelatihan keterampilan manajemen stres, promosi keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, pengakuan atas prestasi kerja, partisipasi perawat dalam pengambilan keputusan, dan upaya menjaga kesehatan dan kesejahteraan perawat secara keseluruhan [9].

Stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas perawat. Perawat yang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya sumber daya, atau konflik antar rekan kerja cenderung mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien [10]. Hal ini dapat menghambat kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mengakibatkan penurunan produktivitas secara keseluruhan [11]. Stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Perawat yang mengalami stres cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan tingkat perhatian yang tinggi, kecermatan, dan keakuratan dalam tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pemberian obat, kesalahan dalam pemantauan pasien, atau kesalahan komunikasi yang dapat membahayakan keselamatan pasien [12].

Penurunan kepuasan pasien stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak negatif pada kepuasan pasien. Ketika perawat mengalami stres atau tidak puas dengan lingkungan kerjanya, mereka mungkin tidak mampu memberikan perhatian yang memadai dan empati kepada pasien. Hal ini dapat mengakibatkan pasien merasa tidak puas dengan perawatan yang diberikan dan mengurangi kepercayaan mereka terhadap perawat [13].Tingkat absensi dan kelelahan yang tinggi: Stres kerja yang berkepanjangan dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik dan mental yang signifikan. Ini dapat berdampak pada tingkat absensi yang tinggi, termasuk cuti sakit dan kelelahan yang mempengaruhi ketersediaan perawat di tempat kerja. Ketidakhadiran yang tinggi dapat membebani staf lain dan menyebabkan peningkatan beban kerja mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan [14]. Risiko keselamatan pasien yang meningkat stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak pada keselamatan pasien. Perawat yang merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung mungkin rentan terhadap kesalahan dalam pemberian obat, kurangnya pengawasan yang memadai, atau penurunan kewaspadaan terhadap situasi darurat. Ini dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan kecelakaan yang dapat membahayakan keselamatan pasien [15].

Dalam rangka mengurangi dampak negatif stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk mengambil langkah-langkah seperti memberikan dukungan sosial, mempromosikan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, menerapkan strategi manajemen stres, menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan mendukung. Dengan melakukan ini, perawat dapat bekerja dengan lebih efektif, memberikan pelayanan berkualitas tinggi, dan memastikan keselamatan serta kepuasan pasien yang lebih baik [16]. Penurunan kepuasan kerja stres yang berkepanjangan dan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja di kalangan perawat. Ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka. Jika perawat merasa tidak puas, mereka mungkin kehilangan minat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien dan kurang termotivasi untuk mengembangkan keterampilan mereka [17]. Kesehatan fisik dan

mental yang buruk stres kerja yang berkepanjangan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat. Perawat yang mengalami stres yang tinggi dapat mengalami kelelahan, kecemasan, depresi, gangguan tidur, atau masalah kesehatan lainnya [18]. Kondisi kesehatan yang buruk dapat mengurangi energi, daya tahan, dan keberhasilan perawat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penting untuk diakui bahwa stres kerja dan lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja perawat dan, pada gilirannya, kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi perawat agar dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien [19].

Komunikasi yang buruk stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kemampuan perawat untuk berkomunikasi dengan baik dengan pasien, keluarga, dan rekan kerja [20]. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpahaman, konflik, atau kebingungan dalam menjelaskan informasi penting. Ini dapat mengganggu koordinasi tim dan mengurangi efektivitas pelayanan. Kehadiran yang buruk stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan dan kejenuhan yang berkelanjutan. Hal ini dapat berdampak pada absensi yang tinggi, absenisme, atau keterlambatan yang sering. Kehadiran yang buruk dapat mengganggu kontinuitas perawatan dan meningkatkan beban kerja bagi perawat lainnya. Penting untuk mengelola stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar perawat dapat memberikan asuhan yang berkualitas [21]. Upaya yang dilakukan oleh organisasi, seperti mengatur beban kerja yang wajar, memberikan dukungan sosial, melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan, dan menyediakan sumber daya yang memadai, dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja perawat. Selain itu, penting bagi perawat untuk mengembangkan strategi pengelolaan stres pribadi, seperti menjaga keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan merawat kesehatan fisik dan mental mereka.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan fokus perawat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam pemberian obat, kesalahan dokumentasi, atau kekurangan perhatian terhadap kebutuhan pasien. Dalam rangka memitigasi pengaruh negatif ini, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk mengambil langkah-langkah yang memperhatikan stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. stres kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan fokus perawat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, tingkat kesalahan, kualitas pelayanan, dan tingkat absensi perawat. Selain itu, stres kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat berkontribusi pada masalah kesehatan fisik dan mental perawat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menyediakan dukungan yang diperlukan bagi perawat guna meningkatkan kinerja mereka dan kesejahteraan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Erma Wati, Indah Yuni Astuti, and Agung Pambudi Mahaputra, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Campurejo,” *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 2, no. 3 SE-Articles, pp. 204–221, Sep. 2022, doi: 10.55606/optimal.v2i3.503.

[2] S. Suprapto, N. N. Lalla, T. C. Mulat, and D. Arda, “Human resource development and job satisfaction among nurses,” *Int. J. Public Health*, vol. 12, no. 3, pp. 1056–1063, 2023, doi: http://doi.org/10.11591/ijphs.v12i3.22982.

[3] S. Suprapto, T. C. Mulat, and N. S. N. Lalla, “Nurse competence in implementing public health care,” *Int. J. Public Heal. Sci.*, vol. 10, no. 2, p. 428, Jun. 2021, doi: 10.11591/ijphs.v10i2.20711.

[4] Y. Yunike *et al.*, “Analysis of the Effect of Human Resource Development on Nurse Job Satisfaction,” *Eur. Chem. Bull.*, vol. 12, no. 3, pp. 498 – 504, 2023, doi:

10.31838/ecb/2023.12.s3.057.
[5] R. Mustamin and Z. Zaenal, "Reward and Decision Making Based on Nurses' Perceptions with Nurses' Caring Behavior," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 12, no. 1, pp. 262–268, Jun. 2023, doi: 10.35816/jiskh.v12i1.1044.
[6] S. Suprapto, "Perilaku Perawat dalam Perawatan Paliatif di Era Pandemic Covid-19," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 11, no. 1, pp. 70–74, Jun. 2022, doi: 10.35816/jiskh.v11i1.707.
[7] N. Sofiantin, C. Susilo, H. Husaeni, G. A. Salomon, and R. Millati, "Determinants of Health Workers on the Application of Patient Safety During the Covid-19 Pandemic," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 12, no. 1, pp. 201–208, Jun. 2023, doi: 10.35816/jiskh.v12i1.997.
[8] Suriyani Suriyani, Glendy Ariando Salomon, Richard Andreas Palilingan, Muhammad Purqan Nur, and Suprapto Suprapto, "Workload with Emergency Installation Nurse Work Stress," *Junedik*, vol. 1, no. 1 SE-Original Articles, pp. 12–17, Feb. 2023, doi: 10.35816/junedik.v1i1.6.
[9] Suprapto, "Relationship between Satisfaction with Nurse Work Performance in Health Services in Hospitals," *Indian J. Public Heal. Res. Dev.*, vol. 10, no. 10, p. 785, 2019, doi: 10.5958/0976-5506.2019.02912.7.
[10] M. I. Rokhim, S. Hardjo, and H. Hasanuddin, "Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi pada Prajurit)," *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 4, pp. 2839–2847, May 2023, doi: 10.34007/jehss.v5i4.1743.
[11] R. Febryanti, D. D. Damayanti, and K. P. Alamanda, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur," *Schema J. Psychol. Res.*, vol. 0, no. 0, pp. 9–15, May 2023, doi: 10.29313/schema.v0i0.11672.
[12] L. Azhar, P. Harahap, and R. I. Lestari, "Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 16, no. 1, p. 1, Apr. 2023, doi: 10.26623/jreb.v16i1.6395.
[13] B. Badarul Ullah and M. Santi Budiani, "Relevansi Antara Hardiness dan Emotional Labor Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Kabupaten Lamongan," *J. Penelit. dan Pengukuran Psikol. JPPP*, vol. 12, no. 1, pp. 11–23, Apr. 2023, doi: 10.21009/JPPP.121.03.
[14] M. Ridwan, P. Harahap, Sujito, Indarto, and A. I. Sulistyawati, "Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja," *J. Ekon.*, vol. 28, no. 1, pp. 60–79, Mar. 2023, doi: 10.24912/je.v28i1.1398.
[15] W. D. Sari, R. E. Safitri, A. Hidayat, R. O. Bahar, and C. Lavenia, "Overview Potential Predictor of Turnover Intention in Mining Company," *MANAZHIM*, vol. 5, no. 1, pp. 278–294, Feb. 2023, doi: 10.36088/manazhim.v5i1.2884.
[16] N. A. Gani, A. Priharta, and A. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 579–588, May 2022, doi: 10.47668/pkwu.v10i2.444.
[17] A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, Dec. 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
[18] N. M. A. P. Puspitarani and L. K. P. A. Susilawati, "Pengaruh Kebersyukuran Terhadap Penurunan Burnout pada Tenaga Medis: Sebuah Kajian Literatur," *Psychopolytan J. Psikol.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, Aug. 2022, doi: 10.36341/psi.v6i1.2250.
[19] C. R. Satyawati and C. H. Soetjiningsih, "Burnout pada Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi: Benarkah Self-Efficacy Memiliki Pengaruh?," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 10, no. 4, p. 683, Nov. 2022, doi: 10.30872/psikoborneo.v10i4.9226.
[20] R. Ayuningtyas and R. Fransiska, "Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial," *J. Econ. Bussines Account.*, vol. 6, no. 1, pp. 895–910, Oct. 2022, doi: 10.31539/costing.v6i1.4209.
[21] W. Erianto and E. Mahanani, "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal," *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 10, no. 2, pp. 96–107, May 2022, doi: 10.26740/jupe.v10n2.p96-107.