

Pengaruh burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kresek Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang tahun 2023

Ade Fauzi

STIKes Faathir Husada Tangerang

e-mail: ade Fauzi882@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 25/07/2023

Revised 15/08/2023

Accepted 25/08/2023

Keyword:

Burnout, Performance

ABSTRACT

The World Health Organization (WHO) defines Burnout to describe chronic stress conditions related to work. Health workers are at risk of experiencing burnout by 54.1% due to lack of knowledge, high workload, and several other factors at work. Research purposes. Analyzing the effect of Burnout on the performance of health workers at the Kresek Health Center, Kresek District, Tangerang Regency in 2022. Research methods. The type of research conducted is quantitative research with a correlation approach, namely looking at the relationship between burnout and the performance of health workers. The research design used in this study was cross sectional. The research data used primary data by filling out questionnaires. The collected data was then computerized and processed using the Spearman Rho statistical technique. Results Study. The results showed that most of the 62 respondents had high burnout, namely 45 respondents (72.6%) and most of them also had poor health worker performance, namely 43 respondents (69.4%). The results of the Spearman's Rho statistical test showed that the p value = 0.632 which means greater than 0.05 ($p < \alpha$) so it can be concluded that there is no significant effect between burnout and health worker performance. Conclusions and recommendations. No impact between burnout on the performance of health workers at the UPTD Puskesmas Kresek, Kresek District, Tangerang. This research is expected to be input for the puskesmas to conduct research for health workers in an effort to reduce/increase burnout and good performance of health workers, especially health workers.



© 2023 The Authors. Published by Yayasan Pusat Pendidikan Vanchapo. This is an open access article under the CC BY NC license.

INTRODUCTION

Burnout adalah suatu keadaan kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh stres jangka panjang dan berhubungan dengan emosi yang kuat (Sihotang, 2000). Ketika seseorang mengalami kelelahan kerja, mereka merasa lelah secara mental dan fisik dan dengan demikian tidak dapat mengatasi secara aktif tanggung jawab dan peluang pekerjaan. (Guntur, Juli 2022). Perawat yang mengalami burnout menyebabkan gangguan psikologis berupa harga diri yang buruk, yang dapat berujung pada depresi, sehingga dapat menurunkan kemampuan kerja seorang perawat (Pratitya, 2019).

Organisasi Kesehatan dunia (WHO) menetapkan Burnout untuk menggambarkan kondisi stress kronis yang berhubungan dengan pekerjaan. Tenaga kesehatan beresiko mengalami Burnout sebesar 54,1% disebabkan kurangnya pengetahuan, tingginya beban kerja, serta beberapa faktor lain dalam pekerjaan. (Azzahroh, Kurniati, & Reksaningtyas, April 2022)

Karimi dkk. (2021) 132 perawat di Puskesmas Urmia menemukan bahwa selama pandemi COVID-19, burnout perawat meningkat 39% kapasitas kerja menurun 20%. Menurut Schaufel dan Enzmann, burnout juga menyebabkan ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, ketidakhadiran dan niat untuk berhenti (Maslach dan Leiter, 2019).

Rincian dari data burnout menunjukkan bahwa 83% terdiri atas, 82% burnout sedang, 17% burnout ringan dan 1% burnout berat (CNN, 2020). Berdasarkan dari jenis profesi, diperoleh data bahwa profesi dokter umum mengalami burnout sedang 81%, profesi dokter spesialis 80%, profesi dokter gigi 82%, profesi perawat 84%, profesi bidan 83%, profesi petugas laboratorium 87% dan profesi apoteker 84%. (Santoso, Juni 2021).

Studi pendahuluan (Rekam Medik, Oktober 2022) jumlah tenaga kesehatan di puskesmas kresek kecamatan Kresek kabupaten Tangerang tahun 2022 sebanyak 62 tenaga kesehatan. Setelah melakukan survey/wawancara pada 2 tenaga kesehatan di puskesmas kresek kecamatan kresek mengatakan bahwa mereka merasa kelelahan dikarenakan jumlah kunjungan yang tinggi (november, 2022).

Pada dasarnya, burnout adalah grafik yang mengurangi keterlibatan karyawan menjadi pada titik terendah, hingga karyawan tersebut mengalami penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang lama, terkait pekerjaan atau bahkan kecacatan. (Puspita Rani, Budiharjo, & Jannah, 2022).

Menurut Gondowahjudi et al, (2018) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan kombinasi dari kesiapan, kapasitas, produktivitas, dan tingkat respons perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan. Kinerja perawat meliputi proses, yaitu apa yang dilakukan perawat selama bekerja, dan hasil, yaitu apa yang dihasilkan oleh tindakan tenaga medis. (Hermawati, Purbaningsih, Iwe, Ruspindi Junaedi, & Wibowo, Juni 2022).

Oleh karena itu, jika suatu organisasi meyakini bahwa komponen kinerja di atas mengalami penurunan, maka organisasi tersebut harus segera menyelidiki faktor-faktor penyebab penurunan tersebut. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan karyawan, organisasi harus berusaha untuk memuaskan mereka. (Putra, Zefriyenni, & Lusiana, 2022).

Menurut Borland, PsyD, psikolog dari Cleveland Clinic, ada beberapa cara mengatasi burnout yang bisa dilakukan untuk mengembalikan kondisi mereka seperti sedia kala, yaitu; jaga kesehatan mental, ambil jeda dan periksa kondisi pribadi, berolahraga, berlatih mindfulness, tetapkan rutinitas harian, mulai membangun batasan waktu kerja, dan lakukan hobi. (November, 2022).

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi yaitu melihat hubungan antara Burnout dengan Kinerja Tenaga Kesehatan. Design penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di puskesmas kresek kecamatan Kresek kabupaten Tangerang tahun 2022 sebanyak 62 tenaga kesehatan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling. karena jumlah populasi yang kurang dari 100 maka populasi dijadikan sampel semua.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. sebagai alat pengumpulan data dalam sebuah penelitian. Kuesioner yang digunakan berisikan pertanyaan yang diajukan untuk responden dalam suatu penelitian. Jadi dalam kuesioner burnout tersebut terdapat ada beberapa pertanyaan dan scoring, yang dimana scoring itu untuk menilai sebuah penelitian. instrument dalam penelitian ini yaitu kuesioner Burnout dan kuesioner Kinerja. Kedua instrument ini sudah dinyatakan memenuhi nilai validitas dan reliabilitas.

Penelitian ini mengambil tempat penelitian di puskesmas kresek kecamatan kresek kabupaten Tangerang. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan November - Desember 2022.

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Hasil penelitian tentang Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Burnout dan Kinerja Tenaga Kesehatan di puskesmas kresek kec. kresek di gambarkan pada tabel. 1

Tabel. 1 Jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar perempuan (74,2%), Usia menunjukkan bahwa sebagian besar lansia awal (72,6%), Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar Diploma (71,0%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar burnout tinggi di puskesmas kresek kec. kresek hingga mencapai (72.6%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja tenaga kesehatan kurang baik di puskesmas kresek kec. kresek hingga mencapai (69.4%).

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Kresek Kec. Kresek

Jenis kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki Laki	16	25,8%
Perempuan	46	74,2 %
Total	62	100.0%

Berdasarkan table 1. diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Jenis Kelamin perempuan sebanyak 46 responden (74,2%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Puskesmas Kresek Kec. Kresek

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
Dewasa awal	3	4.8 %
Dewasa akhir	14	22.6%
Lansia awal	45	72.6%
Total	62	100.0%

Berdasarkan table 2. diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Usia Dewasa Akhir sebanyak 45 responden (72,6%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Puskesmas Kresek Kec. Kresek

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
SMK/SMA	8	12.9 %
Diploma	44	71.0 %
Sarjana	10	16.1 %
Total	62	100.0 %

Berdasarkan table 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Pendidikan Diploma sebanyak 44 responden (71,0%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Burnout di Puskesmas Kresek Kec. Kresek

Burnout	Jumlah	Presentase
>56% burnout tinggi	45	72.6%
<55% burnout rendah	17	27.4%

Total	62	100.0%
-------	----	--------

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Burnout tinggi yaitu 45 responden (72,6%).

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kresek Kec. Kresek

Kinerja Tenaga Kesehatan	F	%
>56% kinerja baik	19	30.6
<55% kinerja kurang baik	43	69.4
Total	62	100

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki Kinerja Tenaga Kesehatan kurang baik yaitu 43 responden (69,4%).

Tabel 6. Hasil Analisa Bivariat Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kresek Kec. Kresek

		Kinerja tenaga Kesehatan				Total	p value
		Baik		Kurang Baik			
		F	%	F	%	F	%
Burnout	Tinggi	13	20,97	32	51,61	45	72,58
	Rendah	6	9,68	11	17,74	17	27,42
Total		19	30,65	43	69,35	62	100

0,632

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar Responden dengan Burnout tinggi juga memiliki Kinerja yang kurang baik yaitu 32 orang (51,61%). Hasil analisis lebih lanjut di peroleh nilai ℓ value = 0,0632 (ℓ value > 0,05) yang berarti tidak ada pengaruh antara Burnout terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Discussion

Pada bagian ini diuraikan mengenai karakteristik responden, Burnout dan Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kresek Tangerang.

a. Burnout di Puskesmas Kresek

Dari hasil distribusi frekuensi yang telah dianalisa, menunjukan bahwa di UPTD Puskesmas Kresek Tangerang Tanaga Kesehatan (Nakes) yang bekerja di Puskesmas didominasi oleh perempuan dengan jumlah 46 (74,2%), dari Nakes 62 Responden. Kemudian usia responden berada pada usia lansia awal 45 responden (72,6%) di mana pada usia tersebut berada pada kategori usia produktif. Pada penelitian ini didapatkan data bahwa mayoritas pendidikan terakhir Tanaga Kesehatan (Nakes) yang bekerja di Puskesmas Kresek adalah lulusan Diploma III dengan jumlah sebesar 44 (71,0%).

Hasil analisis menunjukan, dari 62 responden sebagian besar yang mempunyai Burnout Tinggi sebanyak 45 responden (72,6%) dan Burnout rendah sebanyak 17 responden (27,4%)

Penelitian ini berbeda hasilnya dengan peneliti Yanna Dwi Saptarani, Dkk (2022) bahwa burnout ada produktivitas kerja tenaga keperawatan pada masa pandemic covid-19 di RS Medika BSD. Hasil penelitian menunjukan bahwa dari 100 responden Hasil pengujian menunjukan, Beban Kerja ($p=0,108$); dan dukungan sosial ($p=0,199$) terhadap produktivitas, keduanya p value > alpha 0,5. Sedangkan

burnout terhadap: produktivitas ($p=0,000$), beban kerja ($p=0,001$); dan dukungan sosial ($p=0,000$), artinya ketiganya memiliki $p \text{ value} \leq 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, serta terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja melalui burnout sebagai *variable intervening*. Sedangkan penelitian ini sejalan dengan Tanya Wright, Dkk (2022) yang menyebutkan bahwa pravelensi burnout berbeda dari berbagai Negara dan mungkin sulit menggeneralisasi penelitian dari berbagai Negara yang berpenghasilan tinggi dan rendah.

Burnout menurut Tanya wright, Dkk (2022) mendefinisikan sebagai bentuk stress kerja kronis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu, kelelahan, depersonalisasi atau sinisme dan perasaan tidak berdaya. Maslach Burout Inventory (MBI) mendefinisikan kelelahan emosional sebagai perasaan yang secara emosional berlebihan dan kelelahan oleh pekerjaan seseorang, sedangkan depersonalisasi mengacu pada respon impersonal terhadap pasien.

Maria ulfa, Dkk (2022) mengatakan bahwa sindrom burnout dapat diidentifikasi dalam 11 gejala antara lain kelelahan dan kehilangan energi yang disertai kelelahan. Dalam hal ini, lari dari kenyataan adalah alat untuk mengingkari penderitaan yang dialami, kebosanan, dan sinisme, seperti rasa tidak tertarik lagi dengan aktivitas yang dilakukannya bahkan rasa bosan dan pesimis terhadap bidang pekerjaan.

Menurut skye K. lawlor, (2021) Burnout merupakan sindrom kelelahan emosional, pencapaian pribadi yang rendah, dan depersonalisasi. Berbeda dengan depresi, yang berdampak luas pada semua aspek kehidupan, kelelahan terutama melibatkan hubungan seseorang dengan pekerjaannya.

Menurut peneliti bahwa di Puskesmas Mekar Baru para Tenaga Kesehatan (Nakes) yang bekerja di Puskesmas telah merasakan kesejahteraan dalam bekerja mencerminkan bahwa dalam persepsi dirinya, para Tenaga Kesehatan (Nakes) beranggapan kondisi kerja sudah dirasa cukup memadai dan memiliki suasana yang kondusif dalam bekerja. Memiliki dukungan yang baik dari berbagai pihak dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memiliki jalinan komunikasi yang baik dengan para pimpinan memberikan suasana yang kondusif dan memberikan motivasi bagi Tenaga Kesehatan (Nakes) untuk bekerja sebaik mungkin karena aspek-aspek yang ada dalam kehidupan kerjanya telah berada pada kondisi yang baik dan mendukung untuk melakukan pekerjaannya.

b. Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kresek

Hasil analisis menunjukkan, dari 62 responden sebagian besar yang mempunyai Kinerja Kerja kurang baik sebanyak 43 responden (69,4%), dan Tenaga Kesehatan (Tanakes) lainnya mempunyai Kinerja Kerja baik sebanyak 19 responden (30,06%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Muhamad Andika Sasmita Saputra dan Alkhusari (2021) yang berjudul Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Di RSUD mengatakan bahwa cara kompetisi tidak memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p\text{-value}=0,134$), hal ini disebabkan karena 88,9% dari 198 tenaga kesehatan tidak menggunakan cara kompetisi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi 97% berkinerja baik.

Penelitian ini berbeda dengan peneliti David D. Goni (2019) yang berjudul “pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas mubune kecamatan likupang barat minahasa utara” mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan menggunakan uji statistik regresi linear sederhana dengan nilai $p=0,029$ atau ($p<0,05$).

Kinerja tenaga kesehatan adalah point utama dari perilaku organisasi di rumah sakit. Kinerja tenaga kesehatan secara individu mendorong kinerja sumber daya manusia secara menyeluruh dan mendapatkan feed back yang tepat terhadap perilaku yang berkaitan dengan kinerja (Andri, 2016 dalam Muhamad Andika Sasmita, Dkk 2021).

Kinerja adalah hasil yang memperoleh dari suatu organisasi yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi,

kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Fahmi,2016 dalam David D. Goni, Dkk 2019).

Kinerja adalah hasil akhir dari fase yang terfokuskan dan terukur berdasarkan keputusan dan kesepakatan yang dibuat sebelumnya pada waktu tertentu (Edison,2016 dalam Azizah Fitriani, Dkk 2022). Kinerja perawat merupakan kombinasi dari kesediaan, kompetensi, produktivitas, dan tingkat respon dari perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.(Gondowahjudi et al.,2018 dalam Adya Hermawati,2022).

Peneliti berpendapat, hasil penelitian dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagian besar responden mempunyai Kinerja kurang baik yang tinggi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh mekanisme koping masing masing tenaga kesehatan (Nakes) serta adanya faktor lain seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja. yang mempunyai Kinerja kurang baik yang Tinggi sebanyak 43 responden (69,4%), dan Kinerja kurang baik yang rendah sebanyak 19 responden (30,6%).

c. Pengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil yang didapatkan secara keseluruhan mayoritas yang memiliki *Burnout* dengan kategori Tinggi sebanyak 45 responden (72,6%), dan 43 responden (69,4%) dengan Kinerja kurang baik, 19 responden (30,6%) Kinerja Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kresek Tangerang Tahun 2023.

Hasil uji statistik *Spearman's rho* diperoleh bahwa nilai $t_{value}=0,632$ yang berarti lebih besar dari ($t_{value} > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Burnout dan kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Kresek Tangerang Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Muhamad Andika Sasmita Saputra dan Alkhusari (2021) yang berjudul Manajemen Konflik Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Di RSUD mengatakan bahwa cara kompetisi tidak memiliki hubungan dengan kinerja tenaga kesehatan ($p\text{-value}=0,134$), hal ini disebabkan karena 88,9% dari 198 tenaga kesehatan tidak menggunakan cara kompetisi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi 97% berkinerja baik.

Namun, Penelitian ini berbeda dengan peneliti David D. Goni (2019) yang berjudul “pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas mubune kecamatan likupang barat minahasa utara” mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan menggunakan uji statistik regresi linear sederhana dengan nilai $p=0,029$ atau ($p<0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap tenaga kesehatan di puskesmas kresek dapat disimpulkan:

- Burnout dalam penelitian ini paling banyak adalah responden yang burnout sejumlah 45 responden (72,6%).
- Kinerja dari tenaga kesehatan paling banyak adalah responden dengan kategori kinerja kurang baik berjumlah 43 responden (69,4) dapat disimpulkan bahwa Burnout yang dimiliki Tenaga Kesehatan (Nakes) tidak berpengaruh terhadap Kinerja yang dimiliki oleh Tenaga Kesehatan (Nakes).

CONCLUSION

Pada penelitian ini dibuktikan bahwa dari 62 responden sebagian besar yang mempunyai *Burnout* Tinggi sebanyak 45 responden (72,6%). Sedangkan hasil penelitian dari 62 responden sebagian besar yang mempunyai Kinerja Tenaga Kesehatan kurang baik yaitu 43 responden (69,4%).

Penelitian ini menyatakan tidak ada pengaruh antara Burnout Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Kresek Tangerang dibuktikan dengan nilai $t_{value} = 0,632$ yang berarti lebih besar dari ($t_{value} > 0,05$).

REFERENCES

- Azzahroh, P., Kurniati, D., & Reksaningtyas, A. (April 2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan IGD Selama. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, Volume 13 Nomor 2.
- Guntur. (Juli 2022). Pengaruh Burnout Terhadap Job Satisfaction Pada KaryawanPerbankan Di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, Vol.10, No.03.
- hermawati, e., purbaningsih, y., iwe, l., ruspendi junaedi, i. w., & wibowo, t. s. (Juni 2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2.
- ilyas, y. (2020). *kinerja*. depok: FKMUI.
- juyeon, a. (2021). *mengapa aku mengalami burnout*. changbi.
- Maatisya, Y. F., & Santoso, A. P. (2022). Rekonstruksi Kesejahteraan Sosial Bagi Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, Vol. 6, No. 3.
- makarim, d. f. (2022).
- manengal, f. d., kiyai, b., & palar, n. (2022). KINERJA TENAGA MEDIS DALAM MELAYANI PASIEN RUANG KELAS III RUMAH. *JAP*, No. 114 Vol. VIII.
- Nursalam. (2013). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- parashakti, d. r., & ekhsan, m. (Januari 2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1.
- puspita rani, e. a., budiharjo, a., & jannah, k. d. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan. *Universitas Janabadra Yogyakarta*.
- putra, i. g., zefriyenni, & lusiana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Economics (JBE)* , Vol. 7 No. 2 Hal: 168-175.
- Santoso, M. D. (Juni 2021). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BURNOUT PADA TENAGA. *JURNAL KEPERAWATAN TROPIS PAPUA*, VOLUME 04 NOMOR 01.
- septian, y., & triatriani, m. (Juli 2022). PENGARUH BURNOUT TERHADAP PRODUKTIVITAS. *jurnal kiprah pendidikan*, Volume 1 Nomor 3 .
- Waworuntu, A. Y. (Januari 2022). Penerapan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah. *Movere Journal*, Vol. 4 No. 1.