

## Tuntutan Pekerjaan mempengaruhi Kinerja Perawat di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan

Khairunnisa Batubara<sup>1</sup>, Virginia Syafrinanda<sup>2</sup>

Universitas Audi Indonesia, Indonesia<sup>1</sup>

Akper Kesdam I/BB Medan, Medan, Indonesia<sup>2</sup>

khairunnisa.batubara15@gmail.com, virginiasyafrinanda27@gmail.com

---

### ABSTRACT

*Unbalanced job demands reduce employee morale and do not always actively participate in every job so as to reduce motivation to improve performance. HR management can overcome these problems in the hospital sector by improving the morale method or funding the implementation of further training for nurses. This study aims to analyze the effect of work demands on the performance of implementing nurses in Dr. Pirngadi Medan City. This study used a descriptive correlational research design with 126 implementing nurses as study participants. Data collected using The Job Demands-Resources Scale. Data were analyzed using Pearson's correlation coefficient test. The results show that the demands of the work of implementing nurses in Dr. Pirngadi Kota Medan in the medium category (57.2%). Among the 4 indicators, items the nurse's statement felt valued by the superior ( $M = 71.53$ ) had the lowest score. While there is a significant relationship between job demands ( $prob = 0.015 < \alpha = 0.05$ ) with the performance of the implementing nurse. This study shows that job demands significantly affect the performance of implementing nurses. Nurses must know the type of work to be performed, recognize their capabilities and recognize the limits of their capabilities to face the demands of the job. The motivation of superiors by providing feedback is urgently needed by nurses to renew job demands.*

*Keywords: job demands; the performance*

### ABSTRAK

Tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang menurunkan semangat kerja karyawan dan tidak selalu berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga menurunkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen SDM dapat mengatasi permasalahan tersebut di sektor rumah sakit dengan cara memperbaiki metode moral atau mendanai pelaksanaan pelatihan lebih lanjut bagi perawat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional dengan peserta penelitian sebanyak 126 orang perawat pelaksana. Data dikumpulkan dengan menggunakan The Job Demands-Resources Scale. Data dianalisis menggunakan uji koefisien korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dalam kategori sedang (57,2%). Di antara 4 indikator tersebut, item pernyataan perawat yang dirasa dihargai oleh atasan ( $M = 71,53$ ) memiliki skor terendah. Sedangkan ada hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan ( $prob = 0,015 < \alpha = 0,05$ ) dengan kinerja perawat pelaksana. Penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Perawat harus mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan, mengenali kemampuannya dan mengenali batas kemampuannya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Motivasi atasan dengan memberikan umpan balik sangat dibutuhkan oleh perawat untuk memperbaharui tuntutan pekerjaan.

*Keywords: Tuntutan Pekerjaan, Kinerja*

---

## PENDAHULUAN

Tuntutan pekerjaan dianggap positif atau negatif tergantung pada kondisi sumber daya kerja di tempat kerja. Diperlukan kondisi tertentu agar tantangan tuntutan pekerjaan dapat dialami secara positif oleh karyawan. Karyawan menganggap bahwa tuntutan pekerjaan setiap hari sebagai tantangan jika memiliki banyak sumber daya. Tuntutan pekerjaan merupakan bagian tertentu dari suatu pekerjaan, usaha fisik dan mental yang harus ditunjukkan oleh setiap individu (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Tuntutan pekerjaan tinggi karena terdapat banyak pekerjaan dan sumber daya pribadi (personal resources) yang mewujudkan keterlibatan kerja. Adanya kinerja yang baik karena adanya keterlibatan kerja karyawan sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang berperilaku tekun dalam bekerja (Bakker, 2011).

Schaufeli (2017) menyatakan bahwa tuntutan kerja terbentuk dari segi fisik, psikologis, sosial dan emosional efek berkepanjangan di lokasi kerja. Tuntutan pekerjaan memiliki peran dalam stres kerja dan kinerja termasuk tuntutan kuantitatif, tuntutan fisik, tuntutan emosional dan shift kerja. Tuntutan tersebut menjadi acuan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat. Penelitian Aprilia (2017) tentang beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru sebanyak 104 perawat. dibenarkan oleh  $f$  hitung ( $134.929 > f$  tabel (2,012) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Prestasi kerja pada dasarnya adalah perilaku seseorang dalam rangka melaksanakan suatu tugas, tetapi tidak selalu jelas perilaku

mana yang merupakan komponen penting dari kinerja. Kinerja ditentukan oleh tingkat keterampilan. Dalam kompleksitas, teori kinerja berfungsi sebagai sumber daya yang berharga untuk memberikan gambaran tentang komponen penting kinerja yang harus diperhatikan untuk menghasilkan umpan balik. Secara umum, kinerja individu memiliki tiga faktor yang ditentukan, yaitu pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, dan keterampilan (Salas, Rosen, Held, & Weissmuller, 2009). Prestasi kerja merupakan faktor yang sangat signifikan mempengaruhi profitabilitas organisasi (Bevan, 2012).

Kinerja yang tidak efisien akan membawa tragedi bagi organisasi karena dikaitkan dengan produktivitas yang lebih rendah, profitabilitas dan penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Prestasi kerja diartikan sebagai perilaku atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Jayaweera, 2015). Kinerja penting bagi organisasi karena membawa kesuksesan dan kinerja penting bagi individu karena dapat menjadi sumber kepuasan ketika menyelesaikan tugas (Muchhal, 2014).

Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja rumah sakit dalam melaksanakan perawat. Kinerja yang buruk dapat terjadi karena pemenuhan tuntutan kerja secara terus menerus dan tidak adanya upaya fisik maupun psikis untuk mengatasinya (Bakker, 2011). Akibatnya, tuntutan pekerjaan menyebabkan karyawan mengalami

masalah kesehatan (Demerouti & Bakker, 2011).

Penelitian Tshitangano (2013) di provinsi Limpopo, Afrika Selatan menemukan adanya retensi perawat karena rasio perawat 1:40. Mokoka, Oosthuizen dan Ehlers (2010) menyatakan penyebab retensi perawat yang diungkapkan manajer perawat antara lain jam kerja yang panjang dan kondisi tubuh yang tidak sesuai; konteks kerja yang buruk; kompetisi gaji; lingkungan kerja yang tidak aman; rendahnya perluasan pengetahuan profesional perawat; sedikit sumber daya yang berisiko terhadap keselamatan, ketenangan hidup antara perawat dan pasien. Semua faktor tersebut menyebabkan perawat mengalami tekanan kerja yang tinggi, tidak menimbulkan kegairahan setiap melakukan pekerjaan, dan kelelahan yang dirasakan menyebabkan perawat meninggalkan profesi keperawatan.

Penelitian ini merupakan pendahuluan untuk penelitian tentang tuntutan pekerjaan perawat dalam lingkup rumah sakit dimana penelitian lain yang dipublikasikan sangat terbatas dalam kaitannya dengan topik tersebut. Diantara sekian banyak penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tidak terfokus pada perawat sehingga perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen Rumah Sakit untuk memperhatikan tuntutan kerja karyawan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian ini untuk implementasi peningkatan pelaksanaan penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja perawat dalam mencapai tingkat pelayanan keperawatan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan Rumah Sakit.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian deskriptif korelasional menggunakan desain kausalitas bertujuan untuk menguji pengaruh secara spesifik (Grove, Gray, & Burns, 2014).

### **Populasi dan Sampel**

Pesertanya adalah 126 dari 196 perawat rawat inap kelas I, II, III, VIP I dan VIP II di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Tingkat respons keseluruhan adalah 92% dari total populasi yang termasuk dalam penelitian ini. Semua perawat pelaksana yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dimasukkan.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai bulan Februari 2019.

### **Instrumen Penelitian dan Pengumpulan Data**

Para peneliti menggunakan versi adaptasi dari The Job Demands-Resources Scale (JDRS) oleh Rothman, Mostert dan Strydom (2006) dan *Job Design Questionnaire* (WDQ) oleh Morgeson dan Humphrey (2006). Skala ini terdiri dari total 24 item dengan tiga (3) subskala: kecepatan kerja dan jumlah pekerjaan (5 item), beban mental (13 item), beban emosional (6 item). Untuk mengetahui gambaran tanggapan perawat pelaksana tentang tuntutan pekerjaan masing-masing, partisipan diminta menjawab dalam skala likert terpolarisasi dalam lima poin dengan tanggapan berkisar antara "1=tidak pernah" sampai "5=selalu" berikut

interpretasinya digunakan: 24-56 = tuntutan pekerjaan rendah; 57-89 = tuntutan pekerjaan sedang; 90-122 = tuntutan pekerjaan yang berat. Instrumen keseluruhan memiliki alpha Cronbach yang dihitung pada 0,97 (Eisingerich & Rubera, 2010). Kinerja perawat diadaptasi dari skala kinerja pekerjaan oleh Greenslade dan Jimmieson (2007). Skala ini terdiri dari total 40 item dengan dua (2) subskala: kinerja tugas (22 item), kinerja kontekstual (18 item). Untuk menentukan deskripsi respons perawat terhadap kinerja masing-masing, peserta diminta untuk menjawab pada skala Likert lima poin terpolarisasi dengan respons mulai dari "1 = tidak pernah" hingga "5 = selalu" Interpretasi berikut digunakan: 121- 200 = kinerja yang baik; 40-120 = kinerja buruk. Instrumen keseluruhan memiliki alpha Cronbach yang dihitung menjadi 0,91 (Eisingerich & Rubera, 2010). Lembar data pribadi digunakan untuk mengumpulkan data demografi yang terkait dengan pekerjaan peserta.

Sebelum survei sebenarnya, langkah awal persiapan yang dilakukan peneliti adalah menyiapkan instrumen berupa lembar angket berupa pernyataan yang mewakili beberapa variabel yang akan diteliti dan lembar observasi. Tahap selanjutnya peneliti mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian pada suatu institusi pendidikan (Program Magister Keperawatan Universitas Sumatera Utara), kemudian permohonan izin yang diperoleh dikirim ke lokasi penelitian (Dr. Rumah Sakit Kota Pirngadi Medan). Peneliti juga mengajukan surat lulus uji etik (ethical clearance) pada

lembaga etik penelitian yaitu Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara. Selanjutnya apabila surat permohonan izin pengumpulan data dan lolos uji etik, maka peneliti mengajukan permohonan izin melakukan penelitian kepada Direktur RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan melalui bagian pendidikan dan penelitian. Setelah mendapat izin, peneliti melakukan survei awal dengan melihat keruangan untuk menentukan sampling. Kemudian peneliti bekerja sama dengan Bagian Diklat untuk membuat daftar responden berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Selanjutnya peneliti memperbanyak angket dan mengelompokkan angket dan format observasi untuk setiap unit perlakuan.

### **Analisis Data**

Perlakuan statistik digunakan untuk memperoleh gambaran distribusi frekuensi responden yang dituangkan dalam tabel distribusi frekuensi, sedangkan untuk data numerik (variabel umur) dianalisis menggunakan mean, median, modus dan standar deviasi. Uji korelasi Pearson adalah koefisien korelasi yang menguji hubungan antara dua variabel yang diukur pada skala interval. Tingkat signifikansi alpha ditetapkan pada 0,05. Paket perangkat lunak SPSS versi 21 digunakan untuk semua analisis data statistik.

### **Pertimbangan Etis**

Prinsip-prinsip standar perilaku etis dalam penelitian didasarkan pada kebaikan, penghormatan terhadap martabat manusia, keadilan, kerahasiaan, dan komunikasi. Partisipan diberikan

pengungkapan penuh tentang penelitian dan diberikan kebebasan untuk berpartisipasi atau tidak dalam penelitian ini. *Informed consent* tertulis diperoleh dari setiap peserta untuk menunjukkan partisipasi dan keterlibatan sukarela mereka dalam penelitian. Pedoman Etik komisi etik penelitian kesehatan Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara memandu peneliti dalam berperilaku etis dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Distribusi Frekuensi Karakteristik

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata usia peserta adalah 36-45 tahun. Mayoritas adalah dewasa akhir (44,4%), perempuan (92,9%), D3 Perawat (61,9%), masa kerja 1-5 tahun (46,0%), dan pegawai negeri (56,3). Selain itu, mayoritas bekerja sebagai perawat sekolah umum kurang dari 1 tahun (57,9%).

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Tuntutan Pekerjaan**

Karakteristik	f	%
Usia (Tahun) (M=2,87)		
17-25	3	2,4
26-35	39	31,0
36-45	56	44,4
46-55	27	21,4
56-65	1	0,8
Jenis Kelamin (M=1,93)		
Male	9	7,1
Female	117	92,9
Pendidikan (M=2,37)		
SPK	1	0,8
D3 Perawat	78	61,9
Ners	47	37,3
Masa Kerja (M=2,88)		
1-5	58	46,0
6-10	25	19,8
>10	43	34,1
Status Pekerjaan (1,44)		
PNS	71	56,3
Non PNS	55	43,7

#### Distribusi Frekuensi Tuntutan Pekerjaan

Tabel 2 menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dalam kategori sedang sebanyak 72 orang (57,2%).

**Tabel 2. Kategori Tuntutan Pekerjaan**

Kategori Tuntutan Pekerjaan (M=78,29)	f	%
Rendah (24-56)	9	7,1
Sedang (57-89)	72	57,2
Tinggi (90-122)	45	35,7

### Distribusi Frekuensi Kinerja

Tabel 3 menjelaskan bahwa kinerja dalam kategori baik sebanyak 65 orang (51,6%).

**Tabel 3. Kategori Kinerja**

Kinerja Perawat	f	%
Baik	65	51,6
Tidak Baik	61	48,4
Total	126	100,0

### Hubungan antar variabel

Tabel 4 menjelaskan hubungan antar variabel yang termasuk dalam penelitian ini. Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan kinerja perawat ( $\text{prob} = 0,015 \leq 0,05$ ).

**Tabel 4. Hubungan antar variabel**

		Kinerja Perawat
Tuntutan Pekerjaan	Pearson Correlation	0.217
	Sig. (2-tailed)	0.015
	N	126

### Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diperoleh masa kerja 1-5 tahun sebesar 46,0% merupakan angka tertinggi, begitu juga dalam pendidikan perawat terdapat 61,9% berpendidikan DIII keperawatan. Secara keseluruhan peneliti menyimpulkan bahwa hal di atas dapat terjadi karena latar belakang pendidikan, lama kerja dan pengalaman kerja perawat sehingga mempengaruhi kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas. Lamanya masa kerja perawat dan pendidikan tinggi perawat akan lebih menguasai pekerjaan yang dilakukan dibandingkan perawat baru. Sesuai dengan penelitian Megawati (2017) tentang pengaruh karakter pribadi terhadap kinerja perawat di RS Dr. Pirngadi Medan bahwa pendidikan

merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja yang baik dicapai oleh suatu organisasi apabila pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan. Karyawan dapat berkinerja baik jika memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam bekerja. Sehingga menjadi penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepentingan karyawan yang memiliki berbagai kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Awang & Azzam, 2010). Banyak faktor yang menyebabkan perawat mengalami tekanan kerja yang tinggi, tidak menimbulkan kegairahan setiap melakukan pekerjaannya, dan kelelahan yang dirasakan menyebabkan penurunan kinerja perawat hingga banyak

terjadi insiden perawat meninggalkan profesi keperawatan.

Penelitian secara signifikan menemukan tuntutan pekerjaan mempengaruhi kinerja perawat. Hasil ini serupa dengan temuan Tokan (2018). Nilai probabilitas  $0,027 < 0,05$  artinya tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja. Al-Homayan, Shamsudin, Subramaniam, dan Islam (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan kinerja perawat. Temuan serupa diungkapkan oleh Sefriadinata (2013) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan ( $r = -0,537$   $< p = 0,00$ ) antara tuntutan kerja dengan kinerja perawat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiningsih (2019) bahwa sebagian besar tuntutan kerja pada perawat juga memiliki kategori stres kerja sedang sebanyak 51,5%. Penelitian Agustina (2018) juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Sesuai dengan pendapat Manalu (2017) yang menjelaskan perlunya 87,65 perawat untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kelelahan (Ernawati, Nursalam, & Juju, 2011). Penulis menyimpulkan bahwa tuntutan kerja yang dirasakan oleh perawat bergantung pada bagaimana setiap perawat merespon beban kerja yang dihadapi. Tuntutan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat. Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, perawat harus mengetahui jenis pekerjaan yang dipercayakan, sehingga ada baiknya perawat mengenali kemampuannya dan mengenali batas kemampuannya, walaupun sebagian perawat

menganggap dapat melaksanakan semua jenis pekerjaan dengan baik, namun sebenarnya setiap perawat sangat berbeda. Ada perawat yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tuntutan pekerjaan yang sangat berat dan ada perawat yang dapat bekerja jika tuntutan pekerjaan yang diembannya sedikit. Sebaliknya, penelitian Putra dan Mulyadi (2010) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ada perbedaan dengan teori keperawatan, model lazarus. Penilaian primer pada teori lazarus yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan menimbulkan stres berupa ketakutan, kecemasan, rasa bersalah, perilaku marah, kesedihan, putus asa dan kebosanan yang diperoleh dari lingkungan kerja khususnya dalam lingkup keperawatan. Namun, jika seseorang memiliki cara untuk mengendalikan stresor yang diperoleh dari lingkungan kerja dengan buruk dan mendapat sedikit dukungan sosial, maka orang tersebut akan menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang dialami sebagai pemicu stres sehingga berdampak pada keyakinan seseorang tidak mampu untuk mengontrol stresor yang didapat dari lingkungan kerja. mengatasi tuntutan pekerjaan yang terjadi. Penelitian Tummers, Bekkers, Vink, dan Musheno (2015) menyimpulkan bahwa strategi koping berpengaruh positif terhadap kinerja.

Manajemen keperawatan perlu melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, karena hal ini merupakan salah satu indikator penilaian kinerja. Motivasi atasan dengan memberikan umpan balik

sangat dibutuhkan oleh perawat untuk memperbaharui tuntutan pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan untuk memberikan motivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti adanya rasa aman dalam setiap pekerjaan, memberikan kesempatan aktualisasi diri, adanya penghargaan bagi perawat yang berprestasi. Hal ini diperkuat dengan temuan Onyango dan Wanyoike (2014) yang menekankan bahwa kinerja perawat menurun karena motivasi yang menurun sehingga mengakibatkan perawat tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya. Beban kerja yang tinggi menjadi ancaman kelelahan yang dapat menimbulkan stres kerja jika perawat tidak mampu menjaga keseimbangan antara kompetensi dan tuntutan kerja (Asih & Trisni, 2015).

#### SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan berada pada kategori sedang dan kinerja perawat pelaksana berada pada kategori baik. Sesuai dengan literatur, penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan mempengaruhi kinerja. Suatu organisasi selalu menuntut kinerja yang optimal bagi seluruh karyawan dengan cara meningkatkan sumber motivasi diri sebelum bekerja untuk meningkatkan kinerja, memberikan dukungan kepada perawat untuk dapat bekerja sama dalam semua kegiatan keperawatan, mengawasi setiap kegiatan dalam proses keperawatan, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. misalnya dalam program pelatihan baik internal maupun eksternal sehingga perawat bergiliran mengikuti seminar dan pelatihan.

Jika semua upaya dapat dilakukan dengan baik, tuntutan kerja dapat rendah untuk mengurangi tingkat kelelahan kerja dan stres perawat sehingga kinerja dalam kategori baik dapat dipertahankan. Sebab, baik buruknya kinerja yang dicapai karyawan akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PEKANBARU. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikodimensia*, 14(1), 11-23.  
<https://doi.org/10.24167/psiko.v14i1.370>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269.  
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In *Wellbeing*. UK: Wiley-Blackwell.  
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement:

- The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1:389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Ernawati, N. L. A. K., Nursalam, & Djuari, L. (2011). Kebutuhan Riil Tenaga Perawat dengan Metode Workload Indicator Staff Need (WISN). *Ners*, 6(1), 85-92. <https://doi.org/10.1038/448387b>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10, 3. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Megawati. (2017). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT Dr. PIRNGADI MEDAN TAHUN 2017. *Jurnal JUMANTIK*, 2, 1.
- Mokoka, E., Oosthuizen, M. J., & Ehlers, V. J. (2010). Retaining professional nurses in South Africa: nurse managers' perspectives: original research. *Health SA: Interdisciplinary Research Journal*, 15, 1-9.
- Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and Job Performance. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19, 55-61. <https://doi.org/10.9790/0837-19415561>
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2014). EFFECTS OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A SURVEY OF HEALTH WORKERS IN SIAYA COUNTY, KENYA. *European Journal of Material Sciences*, 1,1.
- Salas, E., Rosen, M. A., Held, J. D., & Weissmuller, J. J. (2009). Performance measurement in simulation-based training: A review and best practices. *Simulation and Gaming*, 40, 328-376. <https://doi.org/10.1177/1046878108326734>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. In *Organizational Dynamics*. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Tshitangano, T. G. (2013). Factors that contribute to public sector nurses' turnover in Limpopo province of South Africa. *African Journal of Primary Health Care and Family Medicine*, 5(1). <https://doi.org/10.4102/phcfm.v5i1.479>
- Tummers, L. L. G., Bekkers, V., Vink, E., & Musheno, M. (2015). Coping during Public Service Delivery: A Conceptualization and Systematic Review of the Literature. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/jopart/muu056>