



**STIKES BETHESDA YAKKUM YOGYAKARTA**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPATUHAN PERAWAT  
DALAM PENDOKUMENTASIAN *DISCHARGE PLANNING* DI  
RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA  
TAHUN 2022**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Keperawatan**

**GRESYA MULATI MURYONO  
2106048**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN BETHESDA YAKKUM  
YOGYAKARTA  
2022**

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPATUHAN PERAWAT DALAM  
PENDOKUMENTASIAN *DISCHARGE PLANNING* DI  
RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA  
TAHUN 2022**

Di Susun Oleh:  
**GRESYA MULATI MURYONO**  
**2106048**

Telah melalui Sidang Skripsi pada tanggal 14 September 2022

Ketua Penguji

Vivi Retno Intening, S.Kep., Ns., MAN.

Penguji I

Priyani Haryanti, S.Kep., Ns., M.Kep.

Penguji II

Oktalia Damar P., S.Kep., Ns., MAN.

Mengetahui,

Ketua Prodi Sarjana Keperawatan

STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta



Indah Pratiwi, S.Kep., Ns., M.Kep.

**THE CORRELATION OF WORKLOAD AND CONFORMITY AMONG  
NURSES IN DISCHARGE PLANNING DOCUMENTATION AT BETHESDA  
HOSPITAL YOGYAKARTA IN 2022**

Gresya Mulati Muryono<sup>1</sup>, Oktalia Damar P.<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

**GRESYA MULATI MURYONO** “The Correlation between Nurses’ Workload and Compliance with Discharge Planning Documentation at Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022”

**Background :** Nurses' non-compliance with discharge planning documentation could lead to a decrease of hospital quality. In December 2021, out of 112 medical records of discharged patients, 12 discharge planning forms were filled and 100 discharge planning forms were not filled (empty) causing human error when explaining medications, did not double check medications from other nurses so some drugs were not given thus the patient or family had to go back to the hospital to take it.

**Objective :** This research aims to discover the correlation between workload and compliance of nurses with discharge planning documentation at Bethesda Hospital Yogyakarta in 2022.

**Method :** It employed purposive sampling technique, questionnaire as measuring instrument and Spearman Rank test. It was quantitative correlational research with cross sectional approach done in Cathleya and Room C of Bethesda Hospital Yogyakarta. The respondents were 35 nurses while the population was 39 nurses.

**Result:** The result showed the frequency distribution of workloads were 20 respondents (57.2%) and documentation of discharge planning was 20 respondents (57.2%). Bivariate analysis showed P value of 0.011 and the correlation coefficient value was - 0.427.

**Conclusion :** There is a very low correlation between the nurses’ workload of the and their compliance with discharge planning documentation at Bethesda Hospital Yogyakarta.

**Suggestion:** Further researchers can investigate the factors that affect nurses’ workload and compliance.

**Key words:** Workload, Discharge Planning, Compliance

<sup>1</sup>Student of Bachelor of Nursing, Bethesda Institute for Health Sciences

<sup>2</sup>Lecturer at Nursing Program, Bethesda Institute for Health Sciences

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPATUHAN PERAWAT DALAM  
PENDOKUMENTASIAN *DISCHARGE PLANNING* DI RUMAH SAKIT  
BETHESDA YOGYAKARTA TAHUN 2022**

Gresya Mulati Muryono<sup>1</sup>, Oktalia damar P.<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

**Latar Belakang:** Ketidakepatuhan perawat dalam pendokumentasian discharge planning dapat menurunkan kualitas dari Rumah sakit. Desember 2021 dari 112 rekam medis pasien pulang didapatkan sebanyak 12 form discharge planning yang terisi dan 100 form *discharge planning* tidak terisi (kosong) mengakibatkan *human error* saat menjelaskan obat, tidak *double check* obat dari perawat lain sehingga ada obat yang tertinggal dan membuat pasien atau keluarga kembali mengambilnya ke Rumah Sakit.

**Tujuan:** Mengetahui Hubungan Beban Kerja dengan Kepatuhan Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning* di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Tahun 2022.

**Metode:** Teknik sampling purposive sampling, alat ukur kuisioner dan uji Spearman Rank. Jenis penelitian kuantitatif korelasional menggunakan pendekatan cross sectional, tempat ruang Cathleya dan C RS. Bethesda Yogyakarta, responden sebanyak 35 perawat, populasi 39 perawat.

**Hasil:** Hasil Penelitian distribusi frekuensi beban kerja sebanyak 20 responden (57,2%) dan pendokumentasian discharge planning sebesar 20 responden (57,2%). Hasil Analisa bivariat diperoleh nilai P value: 0,011 dan nilai correlation coefficient adalah - 0,427.

**Kesimpulan:** Ada hubungan antara beban kerja dengan kepatuhan perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* di ruang Cathleya dan C Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022 dengan nilai keeratan sangat lemah.

**Saran :** Peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang faktor yang berpengaruh terhadap beban kerja ataupun kepatuhan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja - *discharge planning* - kepatuhan.

<sup>1</sup>Mahasiswa Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

<sup>2</sup>Dosen Prodi Sarjana Keperawatan, STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap. Pelayanan kesehatan diharapkan dapat diberikan melalui kolaborasi multidisiplin yang efektif antara dokter, perawat, pakar gizi, fisioterapis, apoteker, dan pendukung<sup>1</sup>. Perawat pasti memiliki beban kerja yang merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu<sup>2</sup>. Survey di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh atau berlebih dikarenakan beban kerja. Survey di Prancis dalam menjalankan profesinya, perawat mengalami stress sebanyak 74% karena beban kerja yang tinggi<sup>3</sup>.

Menurut temuan studi yang dilakukan pada tahun 2007 oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), perawat yang bekerja di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, menghadapi beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kualitas pelayanan. Beban kerja yang berlebihan berdampak kepada menurunnya tingkat kesehatan serta timbulnya kelelahan maka akan terjadinya penurunan kinerja. Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan Rumah Sakit<sup>3</sup>.

*Discharge Planning* ialah proses dimana pasien mulai memperoleh pelayanan kesehatan yang diiringi dengan kesinambungan perawatan baik dalam proses pengobatan ataupun dalam mempertahankan derajat kesehatannya sehingga pasien merasa siap kembali ke lingkungannya<sup>4</sup>. Menurut WHO, permasalahan *discharge planning* sudah menjadi permasalahan didunia, perawat yang tidak melaksanakan *discharge planning* yaitu sebesar 23% perawat di Australia, 34 % perawat di Inggris bagian barat daya dan sebesar 61% perawat di Indonesia yaitu di Yogyakarta. Penelitian di Bandung menunjukkan sebanyak 54% perawat tidak melaksanakan *discharge planning*<sup>5</sup>. Apabila *discharge planning* tidak dilaksanakan maka tujuan dari *discharge planning* tersebut tidak akan tercapai dan dapat menimbulkan masalah kesehatan terhadap pasien dan keluarga saat pasien sudah berada dirumah, seperti pasien dan keluarga tidak bisa menentukan *care giver* setelah pasien pulang, pasien dan keluarga bingung dalam melakukan perawatan selanjutnya dirumah, dan menimbulkan resiko pasien kembali lagi rawat inap<sup>4</sup>. Pelaksanaan *discharge planning* harus baik dan terarah sehingga asuhan yang

diberikan mudah dipahami dan berguna untuk proses perawatan dirumah<sup>6</sup>.

Pada Desember 2021, peneliti melakukan pengamatan pada saat pasien masuk, perawat menerima pasien baru dengan selanjutnya melakukan edukasi pasien baru, dan melakukan asuhan keperawatan sudah berjalan, akan tetapi dalam pengisian form *discharge planning* yang terisi berjumlah 12 lembar dan sebanyak 100 form kosong (tidak terisi). Saya juga menemukan ada obat yang masih tertinggal di Rumah Sakit dan keluarga ditelepon untuk mengambilnya ke ruangan, ada keluarga pasien yang telepon ruangan mengenai perawatan dirumah seperti apa dan bertanya makanan yang harus dimakan di rumah apa saja karena lupa.

## METODE

Penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional dan teknik sampling *purposive sampling*, alat ukur kuesioner dan uji bivariat *Spearman Rank*. Tempat di ruang Catthleya dan C RS. Bethesda Yogyakarta, responden sebanyak 35 perawat dengan populasi 39 perawat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Kepatuhan Perawat dalam Pendokumentasian *Discharge Planning* di Ruang Catthleya dan C Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta Agustus 2022

| No | <i>Kepatuhan<br/>Beban Kerja</i> | Patuh | Tidak Patuh | Jumlah | <i>Spearman Rank</i> |        |
|----|----------------------------------|-------|-------------|--------|----------------------|--------|
|    |                                  |       |             |        | P value              | C      |
| 1. | Ringan                           | 3     | 12          | 15     | 0,011                | -0,427 |
| 2. | Berat                            | 12    | 8           | 20     |                      |        |
|    | Jumlah                           | 15    | 20          | 35     |                      |        |

Keterangan : C = *Correlation Coefficient*

Sumber: Data Primer Terolah (2022)

## HASIL

Uji korelasi dengan *Spearman Rank* menggunakan software computer dengan  $\alpha$ : 0,05 diperoleh hasil nilai P value: 0,011. Nilai P value <  $\alpha$ : 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya ada hubungan antara beban kerja dengan kepatuhan

perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* di ruang Cathleya dan C Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022. Nilai *correlation coefficient* adalah -0,427 yang artinya tingkat keeratan hubungan antar variabel termasuk dalam kategori keeratan rendah, Angka negatif pada nilai *correlation coefficient* menunjukkan arah hubungan antar variabel negatif, artinya semakin tinggi beban kerja perawat maka semakin tidak patuh pula perawat dalam melakukan pendokumentasian *discharge planning*.

### **PEMBAHASAN**

Perawat kurang memahami dan tidak patuh dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan yang akan mengakibatkan rendahnya mutu dari kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan dan akan menurunkan mutu pelayanan keperawatan<sup>7</sup>. Didukung oleh penelitian (Prima, 2020) hasil penelitian di salah satu ruang rawat inap Rumah Sakit Umum di Batusangkar tahun 2020, ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat<sup>3</sup>. Menurut (Saragih, 2020) ada hubungan antara beban kerja dengan motivasi perawat<sup>8</sup>. Menurut (Nadila, 2020) dari 22 PPJA dalam sebanyak 13 (59,1%) tidak baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dikarenakan oleh beban kerja yang tinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja perawat maka target yang harus dicapai tidak maksimal. Apabila beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan ketidakpatuhan perawat tinggi pula terhadap pendokumentasian *discharge planning*<sup>9</sup>. Peneliti berasumsi hal ini disebabkan karena tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan dan pendokumentasian merupakan bagian dari beban kerja.

### **KESIMPULAN**

Distribusi frekuensi karakteristik responden adalah sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan persentase jumlah 31 (88,6 %), masa kerja antara 21 – 30 tahun sebanyak 15 (42,8 %), tingkat pendidikan DIII Keperawatan dengan persentase jumlah responden 32 (91,4 %), dan sebagian besar PK 3 sebanyak 18 responden (51,43%).

1. Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat beban kerja sebagian besar perawat memiliki beban kerja tinggi dengan persentase jumlah 20 responden (57,2 %).
2. Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat kepatuhan perawat sebagian besar perawat tidak patuh dengan persentase jumlah 20 responden (57,2 %).
3. Adanya hubungan antara beban kerja dengan kepatuhan perawat dalam pendokumentasian *discharge planning* di Ruang Cathleya dan C Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta tahun 2022. Tingkat keeratan hubungan masuk dalam kategori rendah dengan nilai *correlation coefficient* -0,427.

## **SARAN**

1. Bagi Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta  
Diharapkan ada strategi bagaimana dalam pengelolaan ruang rawat inap dengan SDM yang ada dapat sesuai dengan pengelolaan beban kerja diruangan tersebut supaya dapat meningkatkan mutu pelayanan di Rumah sakit Bethesda Yogyakarta.
2. Bagi STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta  
Sebagai salah satu referensi bagi mahasiswa untuk mendapatkan materi manajemen keperawatan tentang beban kerja dan kepatuhan khususnya saat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.
3. Bagi Peneliti Lain  
Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meneliti lebih dalam lagi tentang beban kerja dan kepatuhan perawat dalam pendokumentasian *discharge planning*.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

1. Dr. Purwoadi Sujatno, Sp.PD, FINASIM., MPH selaku Direktur Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
2. Ibu Nurlia Ikaningtyas, S.Kep., Ns., M.Kep., Sp.Kep.MB., Ph.D.NS., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Yakkum Yogyakarta.
3. Ibu Indah Prawesti, S.Kep., Ns., M.Kep., selaku Ketua Prodi Keperawatan Program Sarjana dan Pendidikan Profesi Ners STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.



4. Ns. Dewi Setyorini S.Kep., selaku kepala ruang Cathleya Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
5. Ns. Ganang Agus S. S.Kep., selaku kepala ruang C Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
6. Ibu Vivi Retno Intening, S.Kep, Ns., MAN., sebagai ketua penguji dalam ujian skripsi.
7. Priyani Haryanti, S.Kep., Ns., M.Kep., selaku dosen penguji 1 dalam ujian skripsi.
8. Ibu Oktalia Damar P., S.Kep.,Ns., MAN., selaku dosen pembimbing dalam penulisan skripsi dan penguji 2 dalam ujian skripsi.
9. Kedua orang tua dan kedua mertua yang selalu mendukung dan mendoakan.
10. Suami dan anak tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan.
11. Teman – teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Noprianty, R. (2019). Pelaksanaan Discharge Planning oleh Profesional Pemberi Asuhan (PPA) di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 4(3), 139. <https://doi.org/10.22146/jkesvo.48638>
2. Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan (ed.)). CV. Penerbit Qiara Media. [https://www.google.co.id/books/edition/Beban\\_Kerja\\_dan\\_Stres\\_Kerja/D77RDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja+perawat&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Beban_Kerja_dan_Stres_Kerja/D77RDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja+perawat&printsec=frontcover)
3. Prima, R. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Ibunda Batusangkar Tahun 2020. *Http://Ejurnal.Binawakya.or.Id/Index.Php/MBI*, 15(4), 4319–4326. [file:///D:/jurnal skripsi/daftar pustaka/hub beban kerja dg kinerja.pdf](file:///D:/jurnal%20skripsi/daftar%20pustaka/hub%20beban%20kerja%20dg%20kinerja.pdf)
4. Rosya, E. (2015). Discharge Planning (Perencanaan Pulang) di Rumah Sakit. In *CV.Pena Persada* (Vol. 62, Issue 2). CV. Pena Persada.
5. Malingkas, L. D. (2019). *Faktor - Faktor yang berhubungan dengan Perawat dalam Pelaksanaan Discharge Planning di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Sam Ratulangi Manado*. 52(1), 1–5. [https://repo.unikadelasalle.ac.id/1429/2/BAB\\_ISI-LAMPIRAN.pdf](https://repo.unikadelasalle.ac.id/1429/2/BAB_ISI-LAMPIRAN.pdf)
6. Mustikaningsih, D. (2020). Pelaksanaan Perencanaan Pulang oleh Perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(2), 45. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i2.524>
7. Erna. (2020). Kepatuhan Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. *Holistic Nursing and Health Science*, 3(1), 17–23. <https://doi.org/10.14710/hnhs.3.1.2020.17-23>
8. Saragih, M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 3(2), 85–92. <https://doi.org/10.34012/jukep.v3i2.978>

9. Nadila. (2020). Beban Kerja dengan Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan sesuai SNARS. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(2), 62. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i2.598>
10. Abadi, Y. (2021). *Efektifitas Kepatuhan terhadap Protokol Kesehatan Covid-19 pada Pekerja Sektor Informal Dikota Makassar*. Uwais Inspirasi Indonesia.
11. Arifianto. (2016). Nurse Adherence in Implementing Patient Safety Goals to Reducing the Risk of Infection by Using Personal Protective Equipment at the Hospital. *Universitas Diponegoro*. <http://eprints.undip.ac.id/51608/2/Proposal.pdf>
12. Bethesda, R. (2020). *Penyusunan Pola Ketenagaan*. 20. [file:///C:/Users/asus/Downloads/Panduan Penyusunan Pola Ketenagaan\\_opt1.pdf](file:///C:/Users/asus/Downloads/Panduan%20Penyusunan%20Pola%20Ketenagaan_opt1.pdf)
13. Bethesda, R. (2022). *Pola Kebutuhan Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Bethesda Tahun 2022*.
14. Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
15. Enterprise, J. (2018). *SPSS Komplet untuk Mahasiswa*. PT Elex media komputindo: Gramedia Direct.
16. Haryanto, M. S. (2020). Pengalaman Perawat terhadap Proses jenjang Karir di Rumah Sakit Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 09(1), 27–35.
17. Inkamaning, D. (2021). *Hubungan Penerapan Jenjang Karir Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan di RS Paru Jember*. 3(2), 6. <http://repository.unmuhjember.ac.id/8566/13/1>. Jurnal - Artikel.pdf
18. Kemenkes. (2018). *Sistem Informasi Kesehatan II Statistik Pelayanan Kesehatan*. [http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wpcontent/uploads/2018/09/Sistem-informasi-kesehatan-II\\_SC.pdf](http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wpcontent/uploads/2018/09/Sistem-informasi-kesehatan-II_SC.pdf)
19. KemenKes. (2017). Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. *Kesehatan*, 1, 43. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
20. Kementerian Kesehatan RI. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI* (pp. 1–12). <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatinperawat2017.pdf>
21. KOMPAK. (2021). Modul penyusunan standar operasional prosedur kesehatan. *Kementrian PPN / Bappenas*, 1–70.
22. Kristianingsih, Y. (2018). *Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome di Ruang Dahlia RSUD Jombang*. [file:///D:/jurnal skripsi/hub. BK dengan stress.pdf](file:///D:/jurnal%20skripsi/hub.%20BK%20dengan%20stress.pdf)
23. Kurniadi, A. (2013). *Manajemen Keperawatan dan Prospektifnya: Teori, Konsep dan Aplikasi* (Pertama). Badan Penerbit FKUI. <http://www.digilib.ui.ac.id/detail?id=20328903&lokasi=lokal>
24. Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis. [https://www.google.co.id/books/edition/Analisis\\_Beban\\_Kerja\\_dan\\_Produktivitas\\_K/a0UEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Beban_Kerja_dan_Produktivitas_K/a0UEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja&printsec=frontcover)
25. Mamik. (2014). *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan dan Kebidanan* (Siti Aisyah (ed.)). Zifatama Jawara.

26. Maryam, S. (2019). Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Rotasi Kerja meningkatkan Kinerja Perawat di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*, 1, 35–46. <https://doi.org/10.52020/jkwgi.v1i0.836>
27. Mastini, P. (2015). Hubungan Tingkat Pengetahuan, Sikap, Beban Kerja Perawat dengan Kelengkapan Dokumentasi Asuhan Keperawatan di IRNA IGD RSUP Sanglah Denpasar. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 3(1), 40. <https://doi.org/10.15562/phpma.v3i1.85>
28. Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan* (P. P. Lestari (ed.); 4th ed.). Salemba Medika.
29. Permenkes. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja di Lingkungan Kementerian Kesehatan*. 49–56.
30. Pranata, L. (2021). *Manajemen Keperawatan “Aplikasi Komunikasi Perawat & Kepuasan Kerja.”* Insan cendekia Mandiri. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Keperawatan\\_Aplikasi\\_Komunikasi/v4s0EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja+perawat&pg=PA26&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Keperawatan_Aplikasi_Komunikasi/v4s0EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja+perawat&pg=PA26&printsec=frontcover)
31. Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
32. Suarjana, K. (2016). Penghitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Menggunakan Aplikasi Workload Indicators Of Staffing Need (WISN). *Penghitungan Kebutuhan Tenaga Kesehatan Menggunakan Aplikasi Workload Indicators Of Staffing Need (WISN)*, September 2016, 1–24. [file:///C:/Users/asus/Downloads/ce3bb144aa723a40e616f7609e8e29aa\(1\).pdf](file:///C:/Users/asus/Downloads/ce3bb144aa723a40e616f7609e8e29aa(1).pdf)
33. Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
34. Syari, anggi. (2017). Hubungan Motivasi Perawat dengan Pelaksanaan Discharge Planning di RS. Ibnu Sina Yarsi Bukit Tinggi. In *Jurnal Keperawatan. Universitas Muhammadiyah Malang* (Vol. 4, Issue 1). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s4156202008879%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s415620200884z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>
35. Tarigan, S. A. P. B. (2020). *Gambaran Persepsi Perawat Tentang Beban Kerja Selama Pandemi Covid-19 di Ruang Rawat Inap Isolasi Covid-19 Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara*. 1–36. [file:///D:/jurnal skripsi/teori beban kerja.pdf](file:///D:/jurnal%20skripsi/teori%20beban%20kerja.pdf)
36. Umansky, J. (2016). Workload in Nursing. *Sage Journals*, 60, 551–555. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1541931213601127>