



## Artikel Penelitian

# Analisis Kelelahan kerja sebagai penyebab resiko penurunan kinerja perawat di rumah sakit

Tri Ismu Pujiyanto<sup>1</sup>, Shindi Hapsari<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Department of Management in Nursing, Karya Husada University of Semarang, Indonesia

<sup>2</sup> Basic Nursing Department, Karya Husada University of Semarang, Indonesia

### Article Info

#### Article History:

Submit: 16 September 2021

Accepted: 19 September 2021

Publish: 30 November 2021

#### Key words:

Burnout Syndrome; Perawat

### Abstrak

Upaya peningkatan prestasi kerja, suatu organisasi dapat mengatasi stres akibat pekerjaan yang dapat berkontribusi terhadap kelelahan pada perawat. Isu penting adalah meningkatkan kinerja pelayanan perawat dengan memperbaiki keadaan Burnout Nurse syndrome. Peningkatan kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Mempertimbangkan pertimbangan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut untuk memperdalam kegiatan individu yang terjadi pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman perawat terkait tentang burnout syndrome. Penelitian ini menggunakan Design Diskriptif Fenomenologi dengan metode kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berperan aktif dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Dr. Adhyatma MPH Tugurejo Semarang yang terdiri dari perawat pelaksana, kepala ruangan dan pimpinan. Menggunakan tehnik Purposive Sampling diperoleh 15 responden. Data dikumpulkan dengan wawancara menggunakan tehnik FGD ( Focus Group Discussion ) kemudian diformulasikan dan dianalisa dengan tehnik Colaizzi. Hasil penelitian diperoleh tiga tema diantaranya keluhan tidak puas. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan tanggung jawab yang berlebihan. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa keluhan perasaan perawat akan ketidakpuasan, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan hingga tanggung jawab yang berlebihan merupakan penyebab terjadinya burnout syndrome. Akibat yang dapat ditimbulkan sangat besar dan berdampak besar terhadap kualitas pelayanan asuhan keperawatan untuk pasien di Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi pelayanan kesehatan seperti kebijakan dan lingkungan rumah sakit mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat kepada pasien (Van Bogaert, Timmermans, et al., 2014). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kualitas

pelayanan kesehatan, yaitu budaya organisasi, karakteristik pekerjaan perawat, kualitas hidup perawat dan burnout syndrome (Bhatti et al., 2018). Burnout syndrome pada perawat merupakan masalah perawatan dimana perawat bekerja dan beresiko tinggi terhadap peningkatan kelelahan (Monsalve-Reyes et al., 2018). Burnout

Corresponding author:

Tri Ismu Pujiyanto

Email: [triismu@yahoo.co.id](mailto:triismu@yahoo.co.id)

Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, Vol 4 No 2, November 2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.32584/jkmk.v4i2.1185>

e-ISSN 2621-5047



merupakan respon psikologis emosional dan merupakan berhubungan dengan stres kronis yang dialami oleh perawat di suatu organisasi pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pengguna jasa dalam hal ini adalah perawat dan pasien (Putra, 2019).

Menurut tinjauan penelitian sebelumnya, burnout syndrome merupakan faktor dominan yang menurunkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. (Van Bogaert, Timmermans, et al., 2014) Beberapa elemen burnout terdiri dari unsur-unsur berikut mulai dari kelelahan emosional, depersonalisasi, hingga kinerja, muncul sebagai akibat stres kerja yang berlebihan (Monsalve-Reyes et al., 2018). Terdapat temuan penelitian tentang munculnya saran yang terjadi pada perawat terkait dengan tipe pasien atau rutinitas dengan tipe rawat inap. (Van Bogaert, van Heusden, et al., 2014).

Peningkatan kualitas hidup perawat dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat stres perawat. Menurut penelitian sebelumnya oleh Borhani et al, di Teheran Iran, peningkatan kualitas hidup perawat juga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat kepada pasien di rumah sakit. (Loghmani et al., 2014) Persepsi perawat dalam mendefinisikan kualitas hidup mulai dari memposisikan mereka dalam kehidupan dalam konteks budaya, melibatkan mereka termasuk dalam sistem hidup berbasis tujuan mereka, persepsi mereka, dan standar hingga faktor-faktor yang menyebabkan munculnya stres. (Ribeiro et al., 2018). Somatik Gejalanya mengatakan dapat merusak kualitas hidup manusia, menyebabkan menurunnya minat hingga dapat memunculkan beberapa penyakit. Hal ini sering terjadi pada usia muda sehingga dikatakan dapat meningkatkan prestasi akademik (Ribeiro et al., 2018).

Upaya peningkatan prestasi kerja, suatu organisasi dapat mengatasi stres akibat pekerjaan yang dapat berkontribusi

terhadap kelelahan pada perawat (Dyrbye et al., 2019). Isu penting adalah meningkatkan kinerja pelayanan perawat dengan memperbaiki keadaan Burnout Nurse syndrome (Tri Ismu Pujiyanto, 2020). peningkatan burnout syndrome pada perawat menjadi salah satu alternatif pemecahan masalah rendahnya mutu pelayanan di rumah sakit. Peningkatan kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. (Varma et al., 2016). Mempertimbangkan pertimbangan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut untuk memperdalam kelincahan individu yang terjadi pada perawat

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif fenomenologi Popularitas penelitian ini adalah perawat yang mengikuti pelayanan keperawatan di RSUD Dr. Adyatma MPH Tugurejo Semarang terdiri dari perawat pelaksana, kepala ruangan, perawat manajemen, dan pimpinan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian sederhana sejumlah 15 responden. Kriteria inklusi peserta aktif, dan mampu berkomunikasi. Penelitian ini telah mempertimbangkan pertimbangan etik Komite Etik STIKES Karya Husada Semarang. Responden diberitahu dan diberi pengarahan tentang tujuan penelitian ini. Setelah responden memahami dan mempersiapkan diri, peneliti mulai mengambil data yang diperoleh melalui metode FGD (Focus Group Discussion) tentang pengalaman responden dalam menjalankan pekerjaannya sebagai perawat. Instrumen : Proses penelitian menggunakan pedoman wawancara dengan metode diskusi kelompok. Pelaksanaan direkam menggunakan media recordable, dan catatan. Diskusi kelompok diarahkan kepada responden dengan mengawali pertanyaan tentang pengalaman perawat selama bekerja sebagai perawat dari pengalaman kelelahan yang dialami

perawat selama menjalankan tugasnya sebagai perawat. Analisis Data : Analisis data ini menggunakan teknik Collaizzi, dimulai dengan mengolah dan menyiapkan data, langkah ini melibatkan transkrip wawancara, memilah dan menyusun data menjadi berbagai jenis tergantung pada sumber informasi, mencerminkan makna secara keseluruhan, menganalisis lebih detail dengan mengkodekan data dan memberi warna pada setiap kata kunci, menggambarkan setting, kategori, dan tema yang akan dianalisis, langkah selanjutnya membuat kode untuk menggambarkan semua informasi, kemudian menganalisis menjadi beberapa tema, tema-tema tersebut akan direpresentasikan secara naratif atau kualitatif. laporan. Ethical clearance fittest : Penelitian ini telah melalui proses pertimbangan etik oleh Panitia Etik Penelitian IKH Husada Semarang No : 721/KH.KEPK/KT/III/2020. Batasan: Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang akan lebih dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitian selanjutnya yang perlu terus ditingkatkan dalam penelitian. Beberapa keterbatasan dalam penelitian, antara lain: menggali pengalaman faktor burnout lebih dalam lagi

## HASIL

Hasil penelitian ini menggambarkan pengalaman burnout syndrome yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Adhyatma, MPH Tugurejo, Semarang. Ada tiga tema yang ditemukan yaitu 1) keluhan tidak puas, 2) lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan 3) tanggung jawab yang berlebihan.

### Perasaan Keluhan Tidak Puas

Beberapa partisipan mengatakan ada perasaan tidak puas saat bekerja. Hal itu dikarenakan mereka hanya melakukan

pendelegasian dokter sementara kurangnya apresiasi dari para dokter.

“Kadang-kadang, saya merasa tidak puas karena kita hanya melakukan pen delegasian dokter setiap hari” (R15)

Peserta merasa sakit, lelah, dan stres saat bekerja. Ada juga perasaan diskriminasi dari profesi lain di rumah sakit misalnya, aturan toleransi jam kerja tidak sama dengan yang lain. Partisipan juga merasa kurang mendapat apresiasi dari dokter.

“Sekali, bosan Pak. Bosan dan lelah, sakit” (R11)

“Sama dengan yang lain, saya merasa didiskriminasi dengan profesi lain, misalnya aturan yang hanya berlaku untuk perawat, misalnya toleransi jam kerja kita yang tidak sama dengan yang lain” (R1)

“...Karena pengakuan dari profesi lain hampir tidak sama dengan M, ketika konsultasi anestesi seharusnya terjadi, saya merasa tidak dihargai dari dokter. Beberapa dokter tidak memberikan apresiasi kepada kami sehingga kami lelah” (R15)

### Lingkungan Kerja yang Tidak Menyenangkan

Beberapa peserta juga mengaku bosan dengan desain interior. Mereka sudah lama bekerja di bangsal dan tidak ada perubahan sama sekali dari bangsal dalam waktu yang sangat lama.

“tapi burnout syndrome, saya rasa bukan hanya saya yang merasa seperti itu di bangsal ICU yang tidak pernah berubah” (R8)

“... Saya merasa itu karena saya sudah lama bekerja di bangsal ICU dan tidak ada perubahan sama sekali” (R11)

## Tanggung Jawab yang Berlebihan

Pekerjaan ganda perawat akibat minimnya tenaga medis di bangsal, membuat beban kerja mereka semakin tinggi. Beberapa perawat senior terpilih menjadi salah satu tim akreditasi yang otomatis menambah beban kerja sekaligus menjadi kepala ruangan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas kerja mereka yang mungkin akan semakin buruk.

“Saya mengalami banyak job desk yang terkadang tidak bisa dikerjakan karena kami tidak punya banyak waktu. Misalnya kita kehabisan waktu setelah menjenguk pasien dan berkomunikasi dengan dokter” (R1)

Minimnya tenaga medis khususnya perawat di bangsal membuat mereka mengalami kelelahan terutama pada saat sesi pendampingan antara dokter dan pasien. Terkadang, mereka kewalahan untuk mengatur apakah akan melakukan pekerjaan mereka saat ini atau memberikan bantuan dokter.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa fenomena burnout syndrome yang dialami oleh perawat dapat mempengaruhi pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat kepada pasien (Bakker & Costa, 2014). Nursing World merupakan lini terdepan dalam pelayanan kesehatan dengan fakta bahwa stres fisik dan emosional seorang perawat dapat mengurangi kelelahan pada pasien. Pekerjaan Beberapa penulis telah melaporkan bahwa tingkat kepuasan pasien sama dengan tingkat kepuasan perawat atas beban kerja mereka di rumah sakit sehingga peningkatan lingkungan kerja perawat dapat mempengaruhi kepuasan perawat dan pasien, sehingga menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal di rumah sakit (McHugh et al., 2011)(Van Bogaert, van Heusden, et al., 2014).

Penelitian ini juga menemukan bahwa selama mereka bekerja, perawat selalu dianggap sebagai asisten dokter sehingga perawat hanya mendelegasikan pekerjaan tim dokter tanpa memiliki kesempatan untuk mengembangkan intervensi independen mereka. Terkadang, perawat juga mengalami ketidaknyamanan. selama mereka bekerja, misalnya setelah mereka melakukan sesi delegasi dari dokter, mereka akan menjadi orang yang marah ketika ada sesuatu yang salah (Leiter & Maslach, 2016; Maslach & Leiter, 2016; Stimpfel et al., 2012). Ada juga perlakuan diskriminasi antar profesi dan kurangnya rasa hormat terhadap profesi tim perawat.(Rotenstein et al., 2018) beberapa perawat mengalami kelebihan beban kerja (Liu et al., 2019). Beberapa dari mereka bisa menjadi kepala bangsal saat memiliki tanggung jawab untuk pelatihan keperawatan. Perlakuan tersebut menyebabkan ketidaknyamanan bagi tim keperawatan (Van Bogaert, Timmermans, et al., 2014). Lingkungan kerja perawat yang tidak nyaman menyebabkan terjadinya burnout syndrome, karena perawat sendiri merasa bekerja, menghabiskan lebih banyak waktu untuk liburan, penurunan produktivitas, dan moralitas. Faktor-faktor tersebut seringkali menyebabkan mereka tidak mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik dan interaksi yang buruk antar petugas kesehatan (Cimiotti et al., 2012).

Lingkungan kerja yang nyaman, menjaga suasana, dan optimalisasi sarana dan prasarana merupakan upaya untuk mencegah terjadinya burnout (Purnawati, 2019; Tri Ismu Pujiyanto, 2020) Lingkungan Psikososial itu sendiri adalah suatu organisasi kerja yang meliputi budaya organisasi, sikap, nilai, keyakinan, dan praktik yang terlihat setiap hari di rumah sakit (O'BRIEN-PALLAS et al., 2010). Lingkungan kerja juga dapat disebut lingkungan beracun jika ada adalah komunikasi yang buruk, kurangnya penghargaan dari satu sama lain, jelas parsial, dan kehidupan sosial yang

dramatis. Penilaian negatif terhadap faktor-faktor di lingkungan kerja memberikan kontribusi. Untuk terjadinya gejala burnout dan peningkatan efikasi diri. Perawat dengan efikasi diri rendah lebih sering mengalami gejala burnout (Nowakowska et al., 2016).

Faktor lain menjelaskan bahwa, mengapa Staf perawat tidak sesuai dengan kualitas Bak Jual, yang memiliki pengaruh terbatas tanpa unsur pekerjaan lainnya. Lingkungan kerja tempat kerja perawat memiliki keterlibatan kepemimpinan untuk mendukung staf, yaitu keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi dan kinerja tim untuk meningkatkan keperawatan (Aiken et al., 2012; Anderson et al., 2003; Zúñiga et al., 2015). Selain itu, peran kepemimpinan dan manajemen rumah sakit dapat memperkuat kinerja dan tugas klinis perawatan pasien dengan menyesuaikan tingkat pendidikan keperawatan (Masfuri et al., 2019).

Meski demikian, supervisor memberikan banyak tekanan psikologis saat ini, karena mereka memberikan begitu banyak kritik terkait pekerjaan. Dukungan sosial dari atasan dan atau mitra kerja sangat penting sehingga dapat mempengaruhi koping dan kesejahteraan secara positif (Hagerman et al., 2017; Van Bogaert, Timmermans, et al., 2014). Menurut WHO, lingkungan psikososial yang sehat adalah tempat perawat dan profesi lain dapat berkolaborasi menggunakan proses perbaikan berkelanjutan untuk melindungi dan meningkatkan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan dan pasien itu sendiri. Hal ini dapat ditingkatkan dengan meningkatkan dukungan dari pimpinan lingkungan dan dukungan kolaborasi antar profesi. Ditemukan seorang perawat menemukan kelebihan pekerjaan di tempat kerja akan dikaitkan dengan kelelahan, kurangnya kepuasan kerja. (Liu et al., 2019) Kelelahan yang secara alami perawat memiliki hubungan dengan ludah pasien bahkan untuk perawat itu sendiri. Hal ini menjelaskan bahwa kelelahan, beban kerja

memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Liu et al., 2019; Tri Ismu Pujiyanto, 2020).

## **SIMPULAN**

Pengakuan atas pekerjaan itu penting dan bermakna. Pengakuan yang berarti dari tempat kerja seseorang dapat mengarah pada persepsi dukungan organisasi di mana orang tersebut merasa dihargai secara pribadi oleh atasannya. Perawat sering mendapatkan peran yang ambigu, hampir semua tanggung jawab ada pada mereka, misalnya menjalankan tugas kefarmasian, menjadi fisioterapis, atau melakukan pendelegasian untuk dokter. Penyebab konflik antara perawat dan petugas kesehatan lainnya adalah posisi otoritas dan hierarki, kemampuan bekerja sebagai tim, keterampilan hubungan interpersonal, dan harapan untuk melakukan berbagai peran di berbagai tingkatan. Perasaan mengeluh yang tidak puas, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dan tanggung jawab yang berlebihan merupakan penyebab terjadinya burnout syndrome. Akibat yang dapat ditimbulkan dari burnout syndrome sangat besar dan memberikan dampak yang besar terhadap kualitas pelayanan asuhan pasien di rumah sakit.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan sempurna tanpa adanya dukungan, bimbingan, saran, dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang berharga ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ketua STIKES Karya Husada, ketua program studi Keperawatan, Direktur Rumah Sakit dan Perawat RSUD Tugurejo Semarang.

## **REFERENSI**

Aiken, L. H., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., Smith, H. L., Flynn, L., & Neff, D. F. (2012). Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work

- environments. *The Journal of Nursing Administration*, 42(10 Suppl), S10.
- Anderson, R. A., Issel, L. M., & McDaniel Jr, R. R. (2003). Nursing homes as complex adaptive systems: relationship between management practice and resident outcomes. *Nursing Research*, 52(1), 12.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119.
- Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*.
- Cimiotti, J. P., Aiken, L. H., Sloane, D. M., & Wu, E. S. (2012). Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. *American Journal of Infection Control*, 40(6), 486–490.
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 57.
- Hagerman, H., Högberg, H., Skytt, B., Wadensten, B., & Engström, M. (2017). Empowerment and performance of managers and subordinates in elderly care: A longitudinal and multilevel study. *Journal of Nursing Management*, 25(8), 647–656.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100.
- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J., & You, L. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nursing Outlook*, 67(5), 558–566.
- Loghmani, L., Borhani, F., & Abbaszadeh, A. (2014). Factors affecting the nurse-patients' family communication in intensive care unit of kerman: a qualitative study. *Journal of Caring Sciences*, 3(1), 67.
- Masfuri, M., Waluyo, A., Afiyanti, Y., & Hamid, A. Y. S. (2019). Educational background and clinical nursing tasks performed by nurses in Indonesian hospitals. *Enfermeria Clinica*, 29, 418–423.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Elsevier.
- McHugh, M. D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2), 202–210.
- Monsalve-Reyes, C. S., San Luis-Costas, C., Gómez-Urquiza, J. L., Albendín-García, L., Aguayo, R., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*, 19(1), 59.
- Nowakowska, I., Rasinska, R., & Glowacka, M. D. (2016). The influence of factors of work environment and burnout syndrome on self-efficacy of medical staff. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 23(2).
- O'BRIEN-PALLAS, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073–1086.
- Purnawati, Y. (2019). *Analisa Beban Kerja, Safety Climate Dan Stres Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap*. Universitas Airlangga.
- Putra, K. R. (2019). Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial East Java: Cross-sectional study. *Enfermeria Clinica*, 29, 362–366.
- Ribeiro, I. J. S., Pereira, R., Freire, I. V., de Oliveira, B. G., Casotti, C. A., & Boery, E. N. (2018). Stress and quality of life among university students: A systematic literature review. *Health Professions Education*, 4(2), 70–77.
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians: a systematic review. *Jama*, 320(11), 1131–1150.
- Stimpfel, A. W., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2012). The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. *Health Affairs*, 31(11), 2501–2509.
- Tri Ismu Pujiyanto, S. H. (2020). PTri Ismu Pujiyanto, S. H. (2020). Performance enhancement of Nurse with Quality of nursing work life model. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 7736–7743. <https://doi.org/https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I7/PR2700744> performance en. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 7736–7743. <https://doi.org/https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I7/PR2700744>
- Van Bogaert, P., Timmermans, O., Weeks, S. M., van Heusden, D., Wouters, K., & Franck, E. (2014). Nursing unit teams matter: Impact of unit-level nurse practice environment, nurse work

characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events--a cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), 1123-1134.

<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.12.009>

Van Bogaert, P., van Heusden, D., Timmermans, O., & Franck, E. (2014). Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Frontiers in*

*Psychology*, 5, 1261.

Varma, M. M., Kelling, A. S., & Goswami, S. (2016). Enhancing healthcare quality by promoting work-life balance among nursing staff. *Journal of Hospital Administration*, 5(6), 58.

Zúñiga, F., Ausserhofer, D., Hamers, J. P. H., Engberg, S., Simon, M., & Schwendimann, R. (2015). Are staffing, work environment, work stressors, and rationing of care related to care Workers' perception of quality of care? A cross-sectional study. *Journal of the American Medical Directors Association*, 16(10), 860-866.