

Feelings of Disappreciation in Health Workers: Impact Analysis and Improvement Efforts

Chivan Agustinus Siregar^{1*}, Novanda Ayu Dila Putri Pambudi¹, Baiq Syarifaturrayyan Maharani¹, Irma Santika Putri²

¹Medical Education Study Program, Faculty of Medicine and Health Science, University of Mataram, Mataram, Indonesia

²Teaching Staff of Medical Education Study Program, Faculty of Medicine and Health Science, University of Mataram, Mataram, Indonesia

Article History

Received : July 16th, 2025

Revised : August 17th, 2025

Accepted : September 25th, 2025

*Corresponding Author:

Chivan Agustinus Siregar,
Medical Education Study
Program, Faculty of Medicine and
Health Science, University of
Mataram, Mataram, Indonesia;
Email:
chivanagustinus18@gmail.com

Abstract: Feelings of unappreciation among healthcare workers are a serious issue that often goes unnoticed. Contributing factors include lack of recognition from superiors and colleagues, unequal workload and compensation, and limited career development opportunities. These conditions negatively affect workers' mental health and service quality. This study aims to identify the causes of unappreciation among healthcare workers, analyze its impact on well-being and performance, and propose strategies to enhance appreciation. A literature review was conducted using databases such as Google Scholar, PubMed, and ScienceDirect. Inclusion criteria included journal articles and books from the past ten years focusing on healthcare workers' well-being, motivation, work environment, institutional rewards, and psychosocial aspects. Twenty-five key studies were critically reviewed. Underappreciation of healthcare workers has wide-ranging psychological, professional, and social impacts. Collaborative efforts between institutions, government, and society are essential to create a supportive environment, ensure fair recognition, and strengthen healthcare systems.

Keywords: Appreciation, healthcare workers, job stress, motivation, service quality

Pendahuluan

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat bagi individu dalam kondisi optimal. Dalam melaksanakan fungsi-fungsi ini, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang krusial. Meskipun teknologi terus berkembang, kesuksesan rumah sakit masih bergantung pada kualitas dan kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja tenaga kesehatan; lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas, kebahagiaan, dan motivasi seseorang, sementara lingkungan yang buruk dapat memperburuk stres, menurunkan motivasi, dan kualitas layanan (Ananda et al., 2024).

Beberapa faktor yang menyebabkan stres pada pekerja meliputi jenis pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak memadai, dan aspek-aspek lain (Latuconsina et al., 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti peluang pengembangan karir, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, serta struktur dan suasana dalam organisasi juga berperan dalam menyebabkan stres (Silitonga et al., 2017). Karakteristik individu seperti tingkat toleransi, tingkat kecemasan, tipe kepribadian, dan faktor stres di luar pekerjaan seperti krisis hidup, masalah lingkungan, masalah keluarga, dan masalah keuangan juga dapat menjadi sumber stres (Kahfi et al., 2022).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Institute for Safe Medication Practices (ISMP,

2022) terhadap 1.047 tenaga kesehatan, sebanyak 79% responden mengalami secara langsung perilaku tidak hormat, 60% menyaksikan perilaku tersebut, dan hanya 5% yang tidak terlibat. Selain itu, 75% responden mengungkapkan bahwa pandemi COVID-19 memperburuk perilaku tidak hormat di tempat kerja (ISMP, 2022). Perasaan tidak dihargai ini berdampak besar, termasuk pada keselamatan pasien, di mana 27% responden melaporkan adanya kesalahan pengobatan yang terkait dengan perilaku tidak hormat (ISMP, 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa perasaan tidak dihargai bukan hanya isu interpersonal, melainkan masalah sistemik yang berdampak luas terhadap kesejahteraan dan performa tenaga kesehatan

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan tenaga kesehatan merasa tidak dihargai di lingkungan kerja, menganalisis dampak perasaan tersebut terhadap kesejahteraan dan kinerja, serta merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan rasa penghargaan terhadap tenaga kesehatan. Dengan memahami dinamika ini secara komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan lingkungan kerja yang lebih suportif, meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan, dan mendorong peningkatan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan.

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* untuk mengkaji secara mendalam fenomena perasaan tidak dihargai di kalangan tenaga kesehatan. Literatur yang digunakan diperoleh melalui pencarian sistematis pada database daring seperti Google Scholar, PubMed, ScienceDirect, dan platform sejenis. Kriteria inklusi mencakup artikel jurnal dan buku yang membahas tentang kesejahteraan tenaga kesehatan, motivasi kerja, dinamika lingkungan kerja, penghargaan institusional, serta faktor psikososial di tempat kerja, dengan prioritas pada publikasi yang relevan dalam sepuluh tahun terakhir. Sebaliknya, literatur yang tidak relevan dengan fokus kajian atau memiliki kualitas metodologis yang rendah dikeluarkan dari analisis. Melalui proses seleksi tersebut,

diperoleh dua puluh literatur utama yang kemudian dikurasi dan dianalisis secara kritis.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum

Dalam dunia pekerjaan semua orang memiliki hak dan kewajiban untuk saling menghargai. Hal tersebut merupakan landasan bagi setiap orang untuk menikmati pekerjaan yang dimiliki. Perasaan tidak dihargai di dunia kerja akan berdampak pada situasi pekerja yang merasa diabaikan (Hawkins, 2017). Situasi ini menyebabkan pekerja tidak menunjukkan keterlibatan dalam bekerja (Hashim et al., 2021). Tenaga kesehatan sangat berhubungan dengan kehidupan manusia. Pekerjaan ini tidak dapat diprediksi dan memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini menyebabkan tenaga kesehatan mengalami situasi yang stres dan perasaan tidak dihargai. Umumnya tenaga kesehatan hanya menerima situasi tersebut dan berharap hal tersebut dapat membaik. Namun perlakuan tersebut tetap berlanjut dan menyebabkan tenaga kesehatan mengalami depresi dan gangguan kecemasan. Mereka juga rentan mengalami *burnout*, keinginan untuk mengundurkan diri, komitmen yang rendah terhadap institusi, dan kinerja yang menurun (Pogue et al., 2022; Wilson & Hallam, 2016). Hal ini akan berefek negatif secara personal dan institusi yang menyebabkan kerugian sosial-ekonomi (Beaudoin, 2009; Yoo & Ahn, 2020).

Dampak

Perasaan tidak dihargai memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap tenaga kesehatan, terutama dalam bentuk stres, burnout, dan depresi. Burnout berkaitan erat dengan kelelahan fisik dan psikis akibat beban kerja tinggi yang tidak diimbangi dengan dukungan sosial maupun penghargaan yang memadai (Revangga Putra & Wardani, 2023). Ketika kondisi kerja tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan tenaga kesehatan, energi mental dan fisik dapat terkuras habis. Hal ini menjadi lebih berat mengingat pekerjaan tenaga kesehatan menuntut mereka untuk terus melayani orang lain, sehingga tekanan emosional pun terus menerus hadir (Hamami & Noorrizki, 2021)

Kondisi psikologis yang tidak stabil ini kemudian berdampak pada aspek profesional

tenaga kesehatan. Ketika mereka merasa tidak dihargai, motivasi dan kepuasan kerja menurun, dan pada akhirnya kinerja pun terdampak. Memang, beberapa individu berusaha mengatasi tekanan ini melalui mekanisme koping seperti mencari solusi secara mandiri atau memperbaiki hubungan dengan rekan kerja. Namun, apabila usaha ini gagal, frustrasi dapat meningkat dan pada titik tertentu mereka mungkin memilih untuk meninggalkan profesinya. Situasi ini menunjukkan bagaimana rasa tidak dihargai dapat memengaruhi keberlangsungan karier tenaga kesehatan (Khasanah et al., 2023; Yoo & Ahn, 2020).

Lebih lanjut, dampak dari rasa tidak dihargai juga merambat ke aspek sosial dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan. Kurangnya apresiasi dan budaya kerja yang tidak etis sering kali menjadi sumber konflik antar kolega serta menciptakan jarak emosional antara tenaga kesehatan dengan pasien dan keluarga pasien. Dalam situasi tekanan tinggi dan kurangnya dukungan emosional, gejala gangguan psikososial semakin mudah muncul. Ketidakpuasan pasien dan insiden kekerasan terhadap tenaga medis memperparah kondisi ini, yang pada akhirnya dapat mengikis rasa percaya diri dan memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Rahmila et al., 2024).

Faktor Penyebab

Perasaan tidak dihargai merupakan isu yang kompleks dan semakin banyak dialami oleh tenaga keperawatan dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kondisi ini tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini meliputi dinamika yang terjadi di dalam lingkungan kerja institusi kesehatan, interaksi sosial dengan masyarakat, hingga budaya organisasi yang membentuk pola komunikasi dan penghargaan terhadap tenaga kesehatan. Memahami sumber-sumber penyebab perasaan tidak dihargai sangat penting untuk merumuskan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, adil, dan bermakna bagi para perawat.

a. Faktor Internal

Salah satu penyebab utama perasaan tidak dihargai di kalangan tenaga keperawatan berasal

dari kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan maupun rekan sejawat. Dalam banyak kasus, perawat merasa bahwa kontribusi mereka terhadap pelayanan kesehatan tidak diakui secara layak, baik melalui pujian, pengakuan verbal, maupun bentuk penghargaan lainnya. Ketika lingkungan kerja tidak memberikan penguatan positif atas dedikasi dan kerja keras perawat, hal ini berpotensi menurunkan semangat dan motivasi kerja mereka. Rasa frustrasi dan tekanan psikologis pun meningkat, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesehatan mental serta kepuasan kerja secara keseluruhan (Shorey & Wong, 2021). Selain itu, ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi juga menjadi faktor internal signifikan yang memicu perasaan tidak dihargai. Perawat sering kali harus menjalani jam kerja yang panjang, menghadapi tekanan emosional yang tinggi, serta bertanggung jawab atas keselamatan pasien dalam situasi yang penuh risiko. Namun, imbalan yang mereka terima, baik dari segi finansial maupun bentuk apresiasi non-material, kerap kali tidak sebanding dengan beban tersebut. Ketidakadilan ini menimbulkan ketidakpuasan yang mendalam dan berkontribusi pada munculnya stres kronis serta sindrom burnout, yang dalam jangka panjang dapat menurunkan kinerja dan kesejahteraan tenaga keperawatan secara keseluruhan (Talibo & Azis, 2024; Zee et al., 2024).

Selain persoalan penghargaan dan kompensasi, minimnya kesempatan untuk pengembangan karier juga menjadi faktor internal penting yang memengaruhi perasaan dihargai atau tidaknya perawat di tempat kerja. Banyak institusi kesehatan belum menyediakan jalur karier yang terstruktur dan berkelanjutan, seperti pelatihan rutin, akses pendidikan lanjutan, atau peluang promosi. Kondisi ini membuat perawat merasa tidak memiliki ruang untuk tumbuh dan berkembang dalam profesinya, sehingga muncul perasaan stagnan dan kehilangan arah profesional. Ketika individu merasa bahwa usaha dan kompetensinya tidak dibina atau dihargai oleh organisasi, hal ini tidak hanya menurunkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat rasa asing dan ketidakpuasan yang berpotensi berdampak jangka panjang terhadap retensi tenaga kerja di sektor kesehatan (Donahue, 2020).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dari lingkungan sosial juga turut memperkuat perasaan tidak dihargai yang dialami oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat. Salah satu aspek penting adalah kurangnya pengakuan dari masyarakat terhadap profesi mereka. Meskipun keperawatan dikenal sebagai profesi yang mulia karena keterlibatannya dalam penyelamatan nyawa dan perawatan intensif terhadap pasien, kenyataannya banyak masyarakat yang belum memahami sepenuhnya kompleksitas dan tanggung jawab besar yang diemban oleh para perawat. Perasaan tidak diakui ini semakin terasa ketika pengorbanan besar mereka selama situasi krisis, seperti pandemi COVID-19, tidak mendapat apresiasi yang sebanding, baik secara simbolik maupun praktis (Zee et al., 2024).

Selain itu, peran media massa dalam membentuk persepsi publik terhadap profesi kesehatan juga belum optimal. Pada awal pandemi, tenaga kesehatan sempat menjadi simbol kepahlawanan yang dielu-elukan, namun sorotan tersebut tidak berlangsung lama. Setelah pandemi mereda, representasi media terhadap kontribusi mereka menurun tajam, dan liputan mengenai tantangan serta pencapaian mereka menjadi semakin jarang. Minimnya eksposur ini menyebabkan berkurangnya kesadaran publik terhadap nilai dan pentingnya keberadaan perawat dalam sistem kesehatan. Akibatnya, perasaan terabaikan dan tidak dihargai oleh masyarakat semakin mengakar di kalangan tenaga kesehatan, dan ini turut memperparah tekanan psikologis yang mereka alami (Zee et al., 2024).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola nilai dan keyakinan bersama yang membantu individu memahami fungsi organisasi, dengan demikian mereka mengetahui norma-norma perilaku dalam organisasi (Shumba et al., 2017). Budaya organisasi dalam lingkungan kerja kesehatan memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman emosional dan profesional para perawat. Salah satu aspek krusial adalah efektivitas komunikasi internal. Ketika komunikasi dalam institusi berlangsung secara tertutup, tidak transparan, atau bahkan minim, maka risiko kesalahpahaman dan konflik antar karyawan menjadi lebih tinggi. Situasi ini dapat

menciptakan atmosfer kerja yang penuh ketegangan, membuat perawat merasa tidak terlibat, dan bahkan mengalami isolasi sosial. Ketidakefektifan dalam menyampaikan informasi, memberi arahan, atau mendengarkan masukan juga berkontribusi pada rasa tidak dihargai dan berkurangnya keterikatan emosional terhadap tempat kerja (Entwistle et al., 2024).

Selain komunikasi yang tidak memadai, kurangnya budaya apresiatif dalam organisasi juga menjadi sumber ketidakpuasan. Dalam banyak kasus, perawat bekerja dengan dedikasi tinggi dan menghadapi tekanan kerja yang berat, namun tidak mendapatkan umpan balik positif atau pengakuan yang setimpal atas kontribusi mereka. Ketika hasil kerja keras tidak disambut dengan penghargaan, baik secara verbal, simbolik, maupun struktural, hal ini dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja seseorang. Dampaknya tidak hanya terlihat pada performa individu, tetapi juga pada atmosfer tim secara keseluruhan, karena tercipta kesan bahwa usaha tidak dihargai dan profesionalisme diabaikan (Donahue, 2017).

Upaya Perbaikan

Pengalaman tidak dihargai yang dialami oleh tenaga kesehatan menimbulkan perasaan tidak menyenangkan, kekhawatiran akan perasaan tersebut seringkali dirahasiakan karena dapat berdampak terhadap komitmen mereka pada profesinya (Søvold et al., 2021). Kondisi ini dapat menggerus motivasi, menurunkan kepuasan kerja, dan bahkan mendorong mereka untuk mempertimbangkan keluar dari dunia keperawatan. Oleh karena itu, memahami pengalaman tidak dihargai ini menjadi langkah awal yang penting dalam menciptakan perubahan, terutama dalam hal komunikasi yang lebih baik dan kebijakan organisasi yang lebih manusiawi. Beberapa rekomendasi berikut dapat dijadikan rujukan untuk membangun lingkungan kerja yang lebih suportif dan menghargai kontribusi perawat secara menyeluruh.

Institusi dan Organisasi

Salah satu langkah penting yang dapat dilakukan oleh institusi pelayanan kesehatan dalam menghargai tenaga kesehatan adalah dengan menciptakan sistem penghargaan dan insentif yang adil serta transparan. Sistem ini

tidak hanya mengandalkan kompensasi finansial seperti bonus atau tunjangan, tetapi juga mencakup bentuk penghargaan non-materiil yang berdampak besar terhadap psikologis tenaga kerja, seperti apresiasi langsung, sertifikat penghargaan, atau promosi jabatan. Pemberian penghargaan yang tepat dan konsisten dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat loyalitas, dan menekan risiko terjadinya stres serta burnout akibat perasaan tidak dihargai (Donahue, 2020).

Selain sistem penghargaan, pembangunan budaya kerja yang suportif dan inklusif juga memegang peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam budaya kerja semacam ini, setiap individu merasa dihargai, didengar, dan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang terbuka serta komunikasi yang penuh empati akan memperkecil potensi terjadinya konflik, diskriminasi, atau perundungan, yang kerap menjadi sumber tekanan psikologis di tempat kerja. Sebaliknya, budaya yang mendukung akan memperkuat rasa aman secara emosional dan meningkatkan keterlibatan kerja antar staf (Shorey & Wong, 2021).

Tak kalah penting, institusi perlu menyediakan akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin bagi tenaga kesehatan. Investasi ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan klinis, tetapi juga berdampak pada peningkatan kepercayaan diri serta penguatan identitas profesional mereka. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, tenaga kesehatan akan merasa bahwa institusi tidak hanya memandang mereka sebagai pelaksana tugas, melainkan juga sebagai individu yang berpotensi untuk terus tumbuh dan berkembang dalam kariernya. Hal ini mempertegas penghargaan institusi terhadap tenaga kerja sebagai aset jangka panjang (Grissinger, 2017).

Pemerintah

Pemerintah memegang peranan vital dalam memastikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kesehatan melalui kebijakan yang komprehensif dan berkelanjutan. Kebijakan ini harus mencakup jaminan hukum atas hak-hak tenaga kesehatan, termasuk perlindungan dari pelecehan, kekerasan, dan

perlakuan tidak adil selama menjalankan tugas. Selain itu, penyediaan akses terhadap layanan dukungan psikologis dan kesehatan fisik menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas emosional dan kondisi fisik mereka. Penting juga agar pemerintah menyediakan mekanisme pelaporan yang jelas dan aman, serta sistem tindak lanjut yang tegas terhadap setiap laporan pelanggaran, guna menciptakan rasa aman dan kepercayaan dalam bekerja (Entwistle et al., 2024).

Di sisi lain, dukungan pemerintah juga perlu diwujudkan melalui kampanye publik yang bertujuan meningkatkan penghargaan masyarakat terhadap profesi kesehatan. Dalam realitas sehari-hari, tenaga kesehatan kerap menghadapi perlakuan tidak hormat dari pasien maupun keluarga pasien akibat kurangnya pemahaman tentang peran penting yang mereka emban. Oleh karena itu, kampanye edukatif melalui media sosial, siaran publik, serta kolaborasi dengan tokoh masyarakat atau figur publik dapat memperbaiki citra profesi ini di mata publik. Meningkatnya apresiasi sosial terhadap profesi kesehatan tidak hanya berdampak pada peningkatan martabat tenaga kesehatan, tetapi juga memperkuat relasi antara masyarakat dengan sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Mahoney et al., 2022).

Masyarakat

Peran masyarakat sangat penting dalam menciptakan ekosistem yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan, dimulai dari pemahaman yang tepat mengenai kontribusi vital mereka dalam sistem pelayanan kesehatan. Edukasi publik perlu digalakkan agar masyarakat menyadari bahwa tenaga kesehatan bukan hanya pelaksana teknis, tetapi juga penjaga keselamatan jiwa dalam kondisi yang sering kali penuh risiko dan tekanan. Melalui pemahaman ini, masyarakat diharapkan dapat mengembangkan sikap saling menghargai dan tidak memperlakukan tenaga kesehatan secara semena-mena. Kampanye edukatif ini dapat disampaikan melalui berbagai saluran, seperti media massa, media sosial, dan kegiatan komunitas, agar menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Mahoney et al., 2022).

Selain edukasi, dukungan sosial dan empati dari masyarakat juga menjadi fondasi penting bagi ketahanan psikologis tenaga kesehatan. Bentuk dukungan ini bisa berupa tindakan sederhana seperti

memberikan apresiasi, tidak memperkeruh suasana saat pelayanan medis berlangsung, hingga ikut menjaga lingkungan kerja yang kondusif bagi para tenaga medis. Dalam situasi darurat atau krisis kesehatan seperti pandemi, dukungan moral dari masyarakat terbukti mampu mengurangi tekanan emosional yang dialami tenaga kesehatan dan membantu mereka tetap bersemangat dalam menjalankan tugas. Sikap empati ini bukan hanya menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara tenaga kesehatan dan masyarakat, tetapi juga memperkuat sistem pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Talibo & Azis, 2024).

Kesimpulan

Perasaan tidak dihargai pada tenaga kesehatan merupakan masalah serius yang berdampak psikologis, profesional, dan sosial. Faktor internal seperti kurangnya penghargaan dan ketimpangan beban kerja. Faktor eksternal seperti minimnya pengakuan publik semakin memperparah kondisi ini dan memicu stres, burnout, hingga penurunan kinerja. Solusi atas permasalahan ini memerlukan kolaborasi dari berbagai pihak, seperti institusi kesehatan harus menciptakan lingkungan kerja suportif, pemerintah membuat kebijakan perlindungan, dan masyarakat meningkatkan apresiasi. Dengan sinergi ini, kesejahteraan tenaga kesehatan dapat ditingkatkan demi layanan yang lebih baik.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penyusunan dan penulisan artikel ini, sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- Ananda, G., Nadifa, A., Purnaningrum, T., & Bernarto, I. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Daerah Pati. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5, 514–520. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i5>
- Beaudoin, M.-Nathalie. (2009). *Responding to the culture of bullying & disrespect: new perspectives on collaboration, compassion, and responsibility* (M. Taylor & M.-Nathalie. Beaudoin, Ed.; 2nd ed.) [Book]. Corwin. ISBN: 1452272794
- Donahue, N. (2017). *The Lived Experience of Feeling Disrespected*. [Tesis master, The Graduate Center, City University of New York]. CUNY Academic Works. <https://academicworks.cuny.edu>
- Donahue, N. (2020). Clinical nurses' encounters of feeling disrespected: A phenomenological study. *Nursing Forum*, 55(3), 403–406. <https://doi.org/10.1111/nuf.12443>
- Entwistle, V. A., Cribb, A., & Mitchell, P. (2024). Tackling disrespect in health care: The relevance of socio-relational equality. *Journal of Health Services Research and Policy*, 29(1), 42–50. <https://doi.org/10.1177/13558196231187961>
- Grissinger, M. (2017). *Disrespectful Behavior in Health Care: Its Impact, Why It Arises and Persists, And How to Address It—Part 2*. *Pharmacy and Therapeutics*, 42(2), 74–77. www.ismp.org/sc?id=344
- Hamami, M. A. N., & Noorrizki, R. D. (2021). *Fenomena Burnout Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19*. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/download/1235/636>
- Hashim, I. M., Ramli, N. A., Hamzah, H. C., Tajuddin, N., & Ali, R. (2021). Kebahagiaan Bekerja Melahirkan Budaya Kerja Yang Positif. Dalam *Journal for Social Sciences, Special Issue KONAKA (Bahasa Melayu)-Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang* (Vol. 24, Nomor 03). <https://gadingss.learningdistance.orgelISSN:2600-7568/13>
- Hawkins, K. (2017). The experience of feeling disrespected: A humanbecoming perspective. *Nursing Science Quarterly*, 30(2), 152–159. <https://doi.org/10.1177/0894318417693284>
- ISMP. (2022). Survey suggests disrespectful behaviors persist in healthcare Practitioners speak up (yet again)-Part I. *Institute for Safe Medication Practices*. www.ismp.org/node/27409
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership

- On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.47742/jhssr.v1n1p1>
- Khasanah, N., Widayati, R. W., Fitriawan, A. S., & Syafitri, E. N. (2023). *Psikososial Dalam Keperawatan*. ISBN: 978-623-8292-73-8
- Latuconsina, A. S., Widodo, D. S., & Siswandoko, T. (2019). Effect of Compensation and Work Environment to Employee Performance Through Job Satisfaction as a Variable of Mediation In PT Metiska Farma. *International Journal of Humanities and Applied Social Science*, 1–10. <https://doi.org/10.33642/ijhass.v4n12p1>
- Mahoney, D. A., Gopisetty, D., Osterberg, L., Nudelman, M. J. R., & Smith-Coggins, R. (2022). Patient mistreatment of health care professionals. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03198-w>
- Pogue, C. A., Li, P., Swiger, P., Gillespie, G., Ivankova, N., & Patrician, P. A. (2022). Associations among the nursing work environment, nurse-reported workplace bullying, and patient outcomes. *Nursing Forum*, 57(6), 1059–1068. <https://doi.org/10.1111/nuf.12781>
- Rahmila, S., Denny, H. M., & Dewi, E. K. (2024). Risiko psikososial pada tenaga kesehatan di rumah sakit: A literature review. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 18(4), 549–559. <https://doi.org/10.33024/hjk.v18i4.408>
- Revangga Putra, M., & Wardani, R. (2023). Analisis Leadership, Reinforcement dan Beban Kerja Terhadap Burnout pada Petugas Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo* (Vol. 9, Nomor 2). <http://dx.doi.org/10.29241/jmk.v9i2.1467>
- Shorey, S., & Wong, P. Z. E. (2021). A qualitative systematic review on nurses' experiences of workplace bullying and implications for nursing practice. *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 77, Nomor 11, hlm. 4306–4320). John Wiley and Sons Inc. <https://doi.org/10.1111/jan.14912>
- Shumba, C. S., Kielmann, K., & Witter, S. (2017). Health workers' perceptions of private-not-for-profit health facilities' organizational culture and its influence on retention in Uganda. *BMC Health Services Research*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2763-5>
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the Effect of Organizational Commitment on Organizational Performance in Mediation of Job Satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*, 14(8), 75–90. [https://repository.jgu.ac.id/files/reference/12.%20Analysis%20of%20the%20Effect%20of%20Organizational%20Commitment%20on%20Organizational%20Performance%20in%20Mediation%20of%20Job%20Satisfaction%20\(Study%20on%20Bekasi%20City%20Government\)%20231222150745.pdf](https://repository.jgu.ac.id/files/reference/12.%20Analysis%20of%20the%20Effect%20of%20Organizational%20Commitment%20on%20Organizational%20Performance%20in%20Mediation%20of%20Job%20Satisfaction%20(Study%20on%20Bekasi%20City%20Government)%20231222150745.pdf)
- Søvdold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>
- Talibo, N. A., & Azis, Moh. N. Sy. Abd. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Burnout Syndrome Perawat. *Journal of Language and Health*, 5(3), 1223–1230. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JLH>
- Wilson, J. L., & Hallam, S. (2016). An exploration of bullying behaviours in nursing: a review of the literature. *British Journal of Nursing*, 25(6), 303–306. <https://doi.org/https://doi.org/10.12968/bjon.2016.25.6.303>
- Yoo, S. Y., & Ahn, H. Y. (2020). Nurses' workplace bullying experiences, responses, and ways of coping. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197052>
- Zee, M. S., Philipsen, B. D. O., Witkamp, E., Becqué, Y. N., Goossensen, A., & Pasman, H. R. (2024). From applause to

disappointment – appreciation among healthcare providers that provided end-of-life care during the COVID-19 pandemic and its impact on well-being – a longitudinal mixed methods study (the CO-LIVE study). *BMC Health Services Research*, 24(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-024-11999-6>