

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI SATUAN KERJA PUSKESMAS KECAMATAN MAMPANG PRAPATAN

Dimas Rizky Saputra^{1*}, Sancka Stella G Sihura², Weslei Daeli³

Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Indonesia Maju^{1,2,3}

*Corresponding Author : dimaszahw17@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai profesi yang unik, keperawatan berfokus pada kepedulian (caring) dan memiliki tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan sepanjang waktu. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji hubungan antara tingkat *work engagement* dan beban kerja dengan munculnya *burnout* pada perawat di satuan kerja Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif dan bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui desain korelasional dengan rancangan *cross sectional*. Populasinya adalah seluruh perawat di yang bekerja di Puskesmas Mampang Prapatan. Penelitian ini melibatkan 31 perawat sebagai sampel, yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi tertentu. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, berisi pertanyaan mengenai keterlibatan kerja, beban kerja, dan *burnout*. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* diperoleh hasil nilai *p-value* sebesar 0,035 kurang dari $\alpha = 0,05$, *Pearson's r* -0,379 serta tidak ada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* diperoleh hasil nilai *p-value* sebesar 0,413 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, *Pearson's r* -0,152. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan *burnout*, sedangkan beban kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan.

Kata kunci : beban kerja, *burnout*, perawat, *work engagement*

ABSTRACT

As a unique profession, nursing focuses on caring and holds the responsibility of providing continuous nursing care. This study aims to examine the relationship between levels of work engagement and workload with the occurrence of burnout among nurses in the work unit of the Mampang Prapatan Public Health Center (Puskesmas). This research employs a quantitative approach and is designed to analyze the relationships between variables using a correlational method with a cross-sectional design. The population includes all nurses working at the Mampang Prapatan Public Health Center. The study involved 31 nurses as samples, selected based on specific inclusion criteria. The research instrument was a questionnaire that had undergone validity and reliability testing, containing questions related to work engagement, workload, and burnout. The results showed a significant relationship between work engagement and burnout, with a p-value of 0.035 (less than $\alpha = 0.05$) and Pearson's r of -0.379. Meanwhile, there was no significant relationship between workload and burnout, as indicated by a p-value of 0.413 (greater than $\alpha = 0.05$) and Pearson's r of -0.152. This study indicates that work engagement has a moderately strong association with burnout, whereas workload does not significantly correlate with burnout among nurses at the Mampang Prapatan Public Health Center.

Keywords : *work engagement, workload, burnout, nurses*

PENDAHULUAN

Profesi keperawatan memiliki ciri khas tersendiri karena berfokus pada *caring*, yang mencakup pemberian dan pengelolaan asuhan sesuai kebutuhan pasien. Dalam praktiknya, perawat menjalankan peran sebagai pelaksana asuhan klinis sekaligus koordinator dalam aspek manajemen. Fungsi perawat sebagai pemberi asuhan merupakan bagian penting dari layanan kesehatan (Koerniawan et al., 2020). Asuhan keperawatan berfungsi sebagai dasar legal dan

etis yang menguatkan peran perawat dalam memberikan perawatan, dengan semua tindakan terdokumentasi dengan baik (Hadinata & Jahid Abdillah, 2022).

Perawat menjalankan tugas asuhan keperawatan selama 24 jam, dengan tanggung jawab besar karena menyangkut keselamatan jiwa manusia. Hubungan yang intens dan terus-menerus dengan pasien dan keluarga, melalui pendekatan biopsikososial dan spiritual, dapat menjadi salah satu pemicu munculnya beban kerja yang tinggi (Nur Hikmawati et al., 2020). Dalam memberikan pelayanan, perawat berhadapan tidak hanya dengan pasien dan keluarganya, tetapi juga dengan kolega, tim medis lainnya, serta berbagai regulasi kerja. Beban kerja yang dirasakan pun kerap kali tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental perawat (Sabil, 2022). Pengaturan beban kerja yang tepat diperlukan untuk mencegah stres kerja dan penurunan kinerja pada perawat akibat beban kerja yang berlebihan (Sholikhah et al., 2021). Hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan bahwa lebih dari setengah perawat di Indonesia (50,9%) mengalami stres kerja. Kondisi tersebut ditandai dengan keluhan fisik dan emosional seperti kelelahan, sakit kepala, kurang tidur, hingga sikap yang menjadi kurang ramah. Beban kerja yang berat, penghasilan rendah, dan minimnya penghargaan menjadi penyebab utama. Stres kerja ini menjadi isu penting karena berkaitan erat dengan performa perawat dalam menjalankan fungsi mereka (Silalahi et al., 2021).

Secara umum, beban kerja merujuk pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dan dapat menjadi faktor stresor. Ketidakseimbangan beban kerja—baik kelebihan maupun kekurangan—dapat memicu kejemuhan kerja. Perawat yang mengalami beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik dan emosional, gangguan konsentrasi, serta tingkat kejemuhan yang meningkat dalam pelaksanaan tugasnya (Zuniawati & Pringgotomo, 2022). Ketidakseimbangan pembagian beban kerja mengakibatkan beberapa perawat tidak dapat berfungsi secara optimal. Stres yang terus dialami tanpa penanganan memadai dapat menimbulkan *burnout* dalam jangka panjang (Chrissang et al., 2020).

Burnout adalah reaksi seseorang terhadap stres berkepanjangan yang berkaitan dengan pekerjaannya, ditandai dengan rasa lelah secara fisik, mental, dan emosional. Keadaan ini biasanya timbul ketika seseorang terlibat secara emosional dalam pekerjaan dalam jangka waktu yang lama (Firdaus et al., 2021). Pada sebuah penelitian Ezdha & Hamid pada tahun 2020 yang dilakukan di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center dengan jumlah 35 responden. Menunjukkan bahwa 23 (65,7%) responden memiliki beban kerja berat sebanyak 18 (78,3%) responden mengalami *burnout* sedangkan 12 (34,3%) responden memiliki beban kerja ringan dan hanya 4 (33,3%) yang mengalami *burnout*.

Sebaran perawat di DKI Jakarta menurut profil kesehatan Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2021 DKI Jakarta memiliki puskesmas sebanyak 334 yang terbagi menjadi 44 puskesmas kecamatan dan 290 puskesmas kelurahan. Dimana terdapat 2.007 perawat yang bekerja di layanan puskesmas yang ada diseluruh DKI Jakarta sehingga rasio perawat hanya 6 perawat yang berkerja di satu puskesmas. Jumlah tersebut tidak sebanding jumlah kunjungan rawat jalan di puskesmas pada tahun 2021 sebesar 6.821.287 kunjungan yang artinya setiap perawat melakukan pelayanan sebanyak 3.400 pasien selama kunjungan rawat jalan. Pada penelitian yang dilakukan (Fanani et al., 2020) dengan jumlah 103 responden didapatkan bahwa 103 (100%) responden mengalami *burnout* dengan tingkat sedang dan tinggi. Dalam dunia kerja, konflik peran dan ketidakjelasan peran menjadi dua faktor yang dapat memicu stres dan tekanan emosional yang berkaitan dengan *burnout*. Selain itu, bertambahnya jumlah pasien yang harus dilayani turut menambah beban kerja perawat.

Penelitian oleh Ramdan dan Fadly (2017) menunjukkan bahwa *burnout* pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu jenis kelamin, beban kerja, status kepegawaian, dan dukungan keluarga. Tenaga kerja dengan status kontrak atau honorer memiliki tingkat risiko *burnout* yang lebih tinggi karena dipengaruhi oleh job insecurity, suatu kondisi psikologis yang mencerminkan ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan dan kekhawatiran akan

kehilangan pekerjaan. Masalah yang tidak terselesaikan dengan baik dapat menyebabkan turunnya produktivitas perawat dalam menjalankan tugas. Menurut Gallup dalam Prahara (2020) menjelaskan bahwa *work engagement* dibagi menjadi 3 kategori yang salah satunya *actively disengaged* ditandai dengan karyawan tidak bahagia dan tidak produktif dalam melakukan tugas-tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan survei Gallup pada tahun 2011-2012 di Indonesia terdapat 77% pegawai yang mengalami penurunan motivasi cenderung menunjukkan minimnya inisiatif dan usaha dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Sukoco et al., 2021), *work engagement* merupakan konstruk psikologis yang mencerminkan keterlibatan aktif dan positif terhadap pekerjaan. Karyawan dengan tingkat engagement tinggi menunjukkan vigor (semangat), dedication (komitmen dan makna), serta absorption (penghayatan penuh terhadap tugas-tugas kerja). Karyawan yang punya engagement tinggi biasanya sangat terlibat dalam pekerjaannya dan punya semangat kerja yang tinggi secara terus-menerus. Dalam penelitian Qodariah (2019), terbukti bahwa *work engagement* punya dampak besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Marin, J. M dalam (Nelma, 2019) dampak *burnout* dijelaskan bahwa setiap kondisi klinis *burnout* memiliki karakter masing-masing.

Pada tipe Fretenic seseorang akan merasa cemas terhadap penilaian orang tentang dirinya dan mudah marah sedangkan pada tipe underchallenged mengarah pada perilaku pasif di tempat kerja, seperti menyelesaikan tugas sekadarnya, munculnya niat untuk mencari pekerjaan lain, serta minimnya inisiatif dalam pengembangan diri. Berbeda dengan itu, tipe wornout menggambarkan kondisi psikologis yang lebih berat, ditandai oleh gejala depresi, kehilangan energi dan tujuan kerja, kelelahan mental, menangis secara berlebihan, kesulitan membangun empati, menarik diri dari lingkungan sosial, serta ketidakmampuan untuk berkonsentrasi. Maslach & Leiter menekankan bahwa *burnout* dapat merusak hubungan interpersonal dan meningkatkan keinginan untuk berhenti bekerja, memperparah tingkat absensi, dan menurunkan kepuasan serta loyalitas terhadap organisasi. Secara fisik akan berdampak pada kondisi kesehatan seperti sakit kepala, nafsu makan menurun dan badan terasa capek secara terus menerus.

Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji hubungan antara tingkat *work engagement* dan beban kerja dengan munculnya *burnout* pada perawat di satuan kerja Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori analitik korelasional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain potong lintang (*cross sectional*). Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat di Puskesmas Mampang Prapatan dengan total 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 31 orang.

HASIL

Analisa Univariat

Analisa Variabel *Work Engagement*

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Work Engagement*

<i>Work Engagement</i>	Frekuensi	Percentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	17	54,84
Tinggi	14	45,16
Jumlah	31	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diketahui bahwa perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan sebagian besar responden memiliki *work engagement* sedang sebanyak 17 (54,84%) responden.

Analisa Variabel Beban Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Beban Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
Ringan	0	0
Sedang	18	58,06
Berat	13	41,94
Jumlah	31	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7, diketahui bahwa perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang sebanyak 18 (58,06%) responden.

Analisa Variabel Burnout

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Burnout

Beban Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
Ringan	19	61,29
Sedang	12	38,71
Berat	0	0
Jumlah	31	100

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel diketahui bahwa perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan sebagian besar responden memiliki kejadian *burnout* ringan sebanyak 19 (61,29%) responden.

Analisa Bivariat

Hubungan *Work engagement* dengan *Burnout*

Tabel 4. Korelasi Pearson *Work engagement* dengan *Burnout*

Variabel	n	df	Pearson's r	p-value
<i>Work Engagement</i>	31	29	-0,379	0,035

Berdasarkan tabel diketahui bahwa hasil uji analisa bivariat menggunakan uji korelasi Pearson's antara variabel *work engagement* dengan *burnout* diperoleh hasil nilai *p-value* - sebesar 0,035 kurang dari $\alpha = 0,05$, Pearson's *r* -0,379 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan cukup erat antara *work engagement* dengan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan.

Hubungan Beban kerja dengan *Burnout*

Tabel 5. Korelasi Pearson Beban Kerja dengan *Burnout*

Variabel	n	df	Pearson's r	p-value
<i>Work Engagement</i>	31	29	-0,152	0,413

Dari tabel terlihat bahwa hasil uji korelasi Pearson antara beban kerja dan *burnout* menunjukkan *p-value* 0,413, lebih besar dari 0,05. Nilai korelasi Pearson adalah -0,152. Ini

berarti H0 diterima dan Ha ditolak, jadi tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan.

PEMBAHASAN

Work Engagement

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan bahwa perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan sebagian besar responden memiliki *work engagement* sedang sebanyak 17 (54,84%) responden. Hasil penelitian ini didukung oleh Yudha dan Fikri (2017) dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan sebagian besar perawat memiliki *work engagement* sedang. Namun pada penelitian Syafira dan Mardiawan (2017) sebagian besar perawat memiliki kategori *work engagement* yang tinggi. Menurut peneliti hal tersebut menunjukkan bahwa perawat Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan memiliki keinginan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga selesai meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan ketika menemukan hambatan akan bertanya kepada orang yang dianggap lebih paham ketika terdapat tugas yang belum dipahami serta mencoba membantu rekan kerja pada saat bekerja.

Beban Kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan memiliki beban kerja sedang, yaitu sebanyak 18 orang (58,06%). Hasil ini didukung oleh penelitian dari Hikmawati dan rekan-rekannya (2020), yang juga menemukan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat beban kerja sedang. Beban kerja sebaiknya disesuaikan dengan standar beban kerja mampu diterima dan dijalani oleh perawat. Beban kerja yang berat bisa menyebabkan stres dan mengganggu kinerja perawat saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Waryantini dan Maya (2020) yang menemukan bahwa beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Soreang berada pada tingkat sedang. Menurut peneliti dimana beban kerja yang dialami perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan memiliki kategori sedang dikarenakan perbandingan antara jumlah perawat dan jumlah pasien yang harus ditangan dan diberikan asuhan keperawatan, perawat melakukan delegasi wewenang dari profesi lain seperti pengambilan sampel laboratorium ataupun pemberian obat dan selain melakukan asuhan keperawatan didalam gedung secara individu perawat juga melakukan asuhan keperawatan komunitas pada masyarakat diwilayah kerja Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan.

Burnout

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan mengalami tingkat *burnout* ringan (61,29% atau 19 responden). Temuan ini berbeda dari studi Maulia et al. (2021) dan Irawan (2022), yang menunjukkan mayoritas perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang. Variasi tingkat *burnout* ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor individu seperti jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, beban kerja, serta masa kerja, yang tidak semuanya secara langsung berkontribusi terhadap timbulnya *burnout*.

Analisis Bivariat

Work engagement dengan Burnout

Analisis hubungan antara *work engagement* dan *burnout* menunjukkan nilai p-value sebesar 0,035 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar -0,379. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan signifikan dengan kekuatan korelasi sedang dan arah negatif. Dengan kata lain, peningkatan *work engagement* berkaitan dengan penurunan tingkat

burnout. Berdasarkan hasil penelitian ini pada variabel *work engagement* pada perawat di satuan kerja Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan sebagian besar responden memiliki *work engagement* sedang sebanyak 17 (54,84%) responden, sedangkan sebanyak 14 (45,16%) responden memiliki *work engagement* tinggi. Sedangkan pada variabel *burnout* sebagian besar responden memiliki kejadian *burnout* ringan sebanyak 19 (61,29%) responden, sedangkan sebanyak 12 (38,71%) responden memiliki *burnout* sedang.

Hasil penelitian konsisten dengan studi Widiyanto et al. (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan tuntutan kerja terhadap *burnout* pada perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jazilah (2020) yang mengungkapkan pengaruh positif signifikan tuntutan kerja terhadap *burnout*. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori stres kerja yang menyatakan bahwa ketegangan antara individu dan pekerjaan menimbulkan ketidakseimbangan fisik serta psikologis yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi individu secara keseluruhan (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018). *Burnout* didefinisikan sebagai gangguan psikologis yang disebabkan oleh kelelahan fisik, mental, dan emosional, yang berdampak pada terganggunya kinerja serta penurunan komitmen dan motivasi kerja individu (Bagiada dalam Saputri, 2022).

Burnout yang dialami perawat berkontribusi signifikan terhadap penurunan kualitas pelayanan keperawatan dan efektivitas pekerjaan, serta meningkatkan perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan, dan lingkungan kerja. *Work engagement* berperan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout*; peningkatan *work engagement* berasosiasi dengan penurunan *burnout*. Perawat dengan tingkat *burnout* tinggi cenderung mengalami kemalasan dalam melakukan aktivitas pelayanan dan perawatan pasien. Temuan ini sesuai dengan penelitian Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* menimbulkan kelelahan fisik dan menurunkan kualitas pelayanan keperawatan.

Beban Kerja dengan *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian, uji korelasi Pearson antara variabel beban kerja dan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan menghasilkan p-value sebesar 0,413 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat di lokasi tersebut. Namun, penelitian oleh Nabela (2021) menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan *burnout*. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja perawat meliputi ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan perawat, tingkat ketergantungan pasien, tindakan keperawatan langsung dan tidak langsung, serta frekuensi tindakan keperawatan yang diperlukan (Rahayu Marih, 2017). Sedangkan berdasarkan hasil penelitian ini pada variabel beban kerja pada perawat di satuan kerja Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang sebanyak 18 (58,06%) responden, sedangkan sebanyak 13 (45,16%) responden memiliki beban kerja berat sedangkan pada variabel *burnout* sebagian besar responden memiliki kejadian *burnout* ringan sebanyak 19 (61,29%) responden, sedangkan sebanyak 12 (38,71%) responden memiliki *burnout* sedang. Sejalan dengan Liana (2020), meskipun beban kerja tinggi, mayoritas perawat mengalami *burnout* ringan karena tetap bertanggung jawab dan tidak mudah menyerah dalam pekerjaannya.

Menurut peneliti hal ini terjadi karena perawat yang memiliki masa kerja yang lama sudah beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja serta perawat lebih bertanggung jawab dan tidak mudah menyerah pada pekerjaannya. Sehingga coping yang dimiliki oleh perawat mampu beradaptasi dengan stresor ditempat bekerja. Dan perawat memiliki kontrol terhadap pekerjaannya agar pekerjaan yang dilakukannya dapat efektif dan berdampak positif. Sehingga beban kerja yang dirasakan berat sebagian besar mengalami *burnout* ringan. Hal ini juga didukung dalam penelitian ini dengan tingkat *work engagement* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan responden memiliki *work engagement* sedang.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan cukup erat antara *work engagement* dengan *burnout* pada perawat di Puskesmas Kecamatan Mampang Prapatan, sementara beban kerja tidak berhubungan dengan *burnout*. Data menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *work engagement* sedang (54,84%), beban kerja sedang (58,06%), dan tingkat *burnout* ringan (61,29%).

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan rasa hormat, terimakasih kepada seluruh individu dan lembaga yang telah berkontribusi, memberikan dukungan, serta bantuan teknis selama pelaksanaan penelitian ini. Dukungan yang kami terima merupakan faktor penting yang menunjang kelancaran dan keberhasilan penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chrissang, A., Putra, M., & Muttaqin, D. (2020). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X*. 9(2), 82–87.
- Ezdhia, A. U. A., & Hamid, A. (2020). Analisa Hubungan Burnout Dan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. *JKSP*, 3(2).
- Fanani, E., Martiana, T., Qomarudin, B., Kesehatan, F., Universitas Airlangga, M. /, & Surabaya, J. M. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. In *Preventia: Indonesian Journal of Public Health* (Vol. 5, Issue 2).
- Firdaus, A., Sakinah, S., & Anisah, A. (2021). *Burnout Syndrome dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 257. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.277>
- Hadinata, D., & Jahid Abdillah, A. (2022). *Metodologi Keperawatan*. www.penerbitwidina.com
- Koerniawan, D., Daeli, N. E., & Srimiyati, S. (2020). Aplikasi Standar Proses Keperawatan: Diagnosis, Outcome, dan Intervensi pada Asuhan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 3(2), 739–751. <https://doi.org/10.31539/jks.v3i2.1198>
- Nelma, H. (2019). *Gambaran Burnout Pada Profesional Kesehatan Mental*.
- Nur Hikmawati, A., Maulana, N., & Amalia, D. (2020). *Beban Kerja Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat*.
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan *Work engagement* pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*, 1(2), 53–64.
- Ramdan, I. . M., & Fadly, O. N. (2017). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 4(2). <https://doi.org/10.24198/jkp.v4i2.240>
- Sabil, F. A. (2022). Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 941–947. <https://doi.org/10.31539/joting.v4i2.4948>
- Sholikhah, M., Prasetyo, J., Aziz, A. N., Keperawatan, M. S., Bahrul, S., Jombang, U., & Keperawatan, D. S. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di IGD. *JURNAL EDUNursing*, 5(1). <http://journal.unipdu.ac.id>

- Silalahi, C. Y., Nasution, S. L. R., & Girsang, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Organisasional dan Individual terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 6(1), 79. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v6i1.9257>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Zuniawati, D., & Pringgotomo, G. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Faktor *Burnout Syndrome* Pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung. In *JKJ: Persatuan Perawat Nasional Indonesia* (Vol. 10). <https://doi.org/https://doi.org/10.26714/jkj.10.3.2022.571-578>.