

PENGARUH *BURNOUT* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* PADA TENAGA KESEHATAN DI RSUD ARGAMAKMUR BENGKULU UTARA

**Roma Elvis¹⁾, Fitri Santi²⁾, Yessy Elita³⁾
Mahasiswa PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾
Dosen PS Magister Manajemen, Universitas Bengkulu^{2),3)}
Corresponding Author : fitri_santi@unib.ac.id**

Abstract: *The purpose of the study was to analyze the effect of burnout and employee engagement on employee well-being of health workers at Argamakmur Hospital. This study uses a quantitative design with an explanatory research design. Respondents were 84 health workers in Argamakmur Hospital. Data collection uses a questionnaire survey, while data analysis uses descriptive statistics and multiple linear regression. The results showed that burnout had a negative effect on employee well-being. Employee engagement has a positive effect on employee well-being. The conclusion of this study is that burnout and employee engagement variables have an effect on employee well-being. These results indicate that these variables are able to affect employee well-being. Therefore, the implications that can be drawn from the results of this study are that in the future the hospital needs to provide opportunities for employees to be deeply involved in their work. When employees have found their strengths, the organization can provide space and opportunities for these employees to use their abilities in the process of solving problems or work. Then one cannot ignore the importance of recognition and rewards as an integral component of a reward system strategy. This indicator rarely gets the attention that employees deserve from hospital owners, employees want to know if they are good, bad or average, so it is important for the hospital to let them know.*

Keywords: *Burnout, Employee Engagement, Employee Well-Being*

Ringkasan: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh burnout dan *employee engagement* terhadap kesejahteraan karyawan tenaga kesehatan di RSUD Argamakmur. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan desain *explanatory research*. Responden berjumlah 84 tenaga kesehatan di RSUD Argamakmur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner survei, sedangkan analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Keterikatan karyawan memiliki efek positif pada kesejahteraan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel burnout dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mampu mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah ke depannya pihak rumah sakit perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat secara mendalam dalam pekerjaannya. Ketika karyawan telah menemukan kekuatannya, organisasi dapat memberikan ruang dan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk menggunakan kemampuannya dalam proses pemecahan masalah atau pekerjaan. Maka seseorang tidak dapat mengabaikan pentingnya pengakuan dan penghargaan sebagai komponen integral dari strategi sistem penghargaan. Indikator ini jarang mendapat perhatian yang layak dari karyawan pemilik rumah sakit, karyawan ingin tahu apakah mereka baik, buruk atau rata-rata, sehingga penting bagi rumah sakit untuk memberi tahu mereka.

Kata Kunci: *Burnout, Employee Engagement, Employee Well-Being*

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) merupakan kualitas kehidupan karyawan dan status psikologis di tempat kerja (Siegrist, et al., 2006). *Employee well-being* di tempat kerja telah digambarkan sebagai kualitas dari keseluruhan pengalaman karyawan dan fungsi di tempat kerja (Voorde, et al., 2012). *International Labour Organization* (ILO)

(2013) mendefinisikan *employee well-being* sebagai faktor kunci dalam menentukan efektivitas organisasi untuk jangka panjang. Banyak penelitian menunjukkan hubungan langsung antara tingkat produktivitas dengan kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Employee well-being merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, karena *employee well-being* memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengefektifkan biaya yang terkait dengan penyakit dan kesehatan pekerja, ketidakhadiran (*absenteeism*), pergantian pekerja (*turnover*), performa kerja (*job performance*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Anwarsyah, et al., 2012). Aspek-aspek tersebut dapat dikatakan bahwa *employee well-being* tidak hanya terkait dengan persepsi dan perasaan karyawan mengenai pekerjaan dan kepuasan hidup mereka, tetapi juga tidak terlepas dari pengalaman psikologis dan level kepuasan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi individu yang bersangkutan sehingga dalam bekerja karyawan dapat menunjukkan pelayanan terbaiknya (Anwarsyah, et al., 2012).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *employee well-being* adalah *burnout* (Ezenwaji, et al., 2019; Bazmi, et al., 2019; Siddiqui, et al., 2021). *Burnout* merupakan hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius (Langelaan, et al., 2006). Jadi, *burnout* merupakan suatu respons terhadap keadaan kerja yang menekan. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* mengalami *burnout* lebih tinggi dalam merespons terhadap tekanan kerja (Siddiqui, et al., 2021). Sementara itu, berdasarkan perspektif teori belajar (*learning theory*), *burnout* merupakan hasil dari pengharapan yang salah terhadap imbalan, hasil, dan kesuksesan. Dalam hal ini, pekerja meletakkan standar keberhasilan pribadi yang terlalu tinggi yang sukar dicapai berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (Chen & Yu, 2014).

Riset empiris menemukan bahwa hampir semua penderita *burnout* pada mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, energik, optimistik dan memiliki prinsip yang kuat, serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi (Cordes & Dougherty, 1993). Maslach, et al. (1997) mengatakan bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional tinggi, ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

Burnout menimbulkan risiko terhadap *employee well-being* afektif/psikologis, fisiologis, dan perilaku pekerja. Mekanisme di mana *burnout* diteorikan untuk memengaruhi kesejahteraan pekerja umumnya digambarkan sebagai akibat dari berkurangnya sumber daya pribadi individu yang mengarah pada penurunan keadaan afektif, psikologis, fisik, atau perilaku seseorang (Maslach, et al., 2001). Pengeluaran sumber daya energik terjadi sebagai pekerja mengatasi stres kronis dan perasaan kelelahan, yang kemudian menyebabkan perasaan kelelahan dan erosi psikologis (Leiter & Maslach, 2001; Shirom, 1989). Menipisnya sumber daya pribadi yang dialami oleh pekerja yang berkurang juga dapat menyebabkan penyakit fisik dengan mengorbankan sistem kekebalan tubuh (Leiter & Maslach, 2001). Selain itu, reaksi pekerja terhadap kelelahan kerja dapat dimanifestasikan dalam perilaku dan dapat mencakup hal-hal seperti peningkatan merokok atau minum sebagai mekanisme koping (Maslach, et al., 1997).

Maslach, et al. (2001) menyebutkan bahwa gejala *burnout* banyak ditemukan pada pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kemanusiaan. Hal ini dikarenakan pekerjaan pelayanan kemanusiaan banyak melibatkan aspek emosional yang dapat menimbulkan

tekanan yang cukup besar pada individu. Teori tersebut didukung oleh penelitian dari (Santos, et al., 2009) yang menunjukkan bahwa tingkat burnout yang tinggi banyak dialami oleh pekerja sosial dan perawat. Penelitian Mariyanti dan Citrawati (2011) juga menunjukkan bahwa burnout yang tinggi banyak dialami oleh perawat di RSAB Harapan Kita, khususnya perawat di ruang rawat jalan. Burnout tersebut dipicu oleh masalah yang ada di ruang rawat jalan, seperti komplain dari pasien tentang pelayanan yang lamban, kinerja administrasi, perawat yang bersikap “judes”, dan dokter yang tidak serius bekerja.

Faktor lainnya yang memengaruhi *employee well-being* adalah *employee engagement* (Sianturi, et al., 2019; Fridawati, 2021). Kahn (1990), menyebutkan *employee engagement* sebagai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Keterlibatan mengacu pada faktor internal dan intrinsik seperti komitmen dan kebanggaan yang membuat karyawan tetap bekerja pada tingkat produktivitas tinggi, seringkali terlepas dari kondisi negatif. Karyawan yang terlibat adalah orang yang membawa ide baru untuk bekerja. Inilah orang-orang yang tampaknya bekerja bersemangat untuk berada di sana, dan menjadi bagian dari sesuatu yang mereka yakini dengan sangat kuat. Mereka bergairah dan bersemangat untuk menjalankan tugasnya (Marciano, 2010).

Work engagement berhubungan dengan pekerjaan positif dari pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Individu yang terlibat dalam pekerjaan menganggap semua hal itu adalah sesuatu yang menyenangkan, bukan hal yang membebannya. Kemauan untuk terlibat dalam pekerjaan membuat individu dapat tekun untuk mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika individu memiliki keinginan untuk terlibat dalam suatu pekerjaan maka individu tersebut akan tekun dalam menghadapi kesulitan yang terjadi pada pekerjaannya tersebut, hal ini terdapat dalam tanda-tanda dimensi yang disebut dengan *vigor* (Saks, 2006).

Simon (2011) menyebutkan bahwa seorang karyawan yang *engaged* jika ia menemukan arti dan motivasi personal dalam bekerja, mendapat dukungan interpersonal yang positif, bekerja dalam lingkungan kerja yang efisien, memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan, memiliki kesempatan untuk mengungkapkan ide dan jika organisasi menunjukkan kepeduliannya pada kesehatan dan *well-being* karyawan.

Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Tomo dan Simone (2020) yang melakukan literatur review artikel-artikel yang membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi *employee wellbeing* tenaga kesehatan. Artikel tersebut menelaah 13 artikel jurnal tenaga kesehatan dan 7 artikel yang fokus dengan perawat. Berdasarkan hasil *review* literatur tersebut diperoleh kesimpulan bahwa salah satu faktor negatif yang dapat memengaruhi *employee well-being* tenaga kesehatan adalah *burnout* yang dikategorikan dalam kondisi mental. Sedangkan pada kategori *job task* faktor yang memengaruhinya adalah *employee engagement* (Tomo & Simone, 2017). Oleh karena itu, variabel tersebut disinyalir memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan atau *employee well-being* karyawan.

Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh *burnout* dan *employee engagement* terhadap *employee wellbeing*. Penelitian (Bakker, et al., 2014) menemukan bahwa *burnout* dan *work engagement* berpengaruh terhadap *employee wellbeing*. *Burnout* tampaknya lebih terkait erat dengan hasil kesehatan, sedangkan *work engagement* lebih kuat terkait dengan hasil motivasi.

Rehman, et al. (2020) meneliti keterkaitan *burnout* terhadap *psychological well-being*. Penelitian ini menemukan bahwa kedua variabel secara langsung berpengaruh signifikan. Namun, dukungan sosial memainkan peran penting dalam hubungan antara *burnout* dan kesejahteraan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial mengurangi efek *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Kemudian, Yadav (2020) dalam risetnya mendapatkan bahwa jika karyawan sejahtera secara psikologis maka karyawan tersebut sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pra penelitian di RSUD Argamakmur didapatkan fenomena terkait *burnout* tenaga kesehatan RSUD Argamakmur yang merasakan tak ada yang membantu dan terjebak dalam pekerjaan, beban pekerjaannya amat banyak sehingga sensitif dan mudah marah. Hal ini mengakibatkan menurunnya kepercayaan mengenai kemampuan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugas. Selanjutnya *employee engagement* tenaga kesehatan RSUD Argamakmur yang belum begitu tinggi, tampak dari tenaga kesehatan yang sudah mulai tidak konsentrasi melakukan pekerjaan apabila esok hari sudah tidak bertugas atau tidak berdinam, beberapa tenaga kesehatan juga mengalami waktu berlalu sangat lambat karena pekerjaan yang kosong dan tidak tahu apa yang dapat dilakukan untuk tetap produktif sebagai tenaga kesehatan di RSUD Argamakmur. Terakhir fenomena *well-being* terhadap pekerjaan, tenaga kesehatan merasa tidak mendapat pengakuan dalam bekerja, terutama tenaga kesehatan yang berprestasi dan berkinerja tinggi. Hal ini dikarenakan tidak adanya program khusus yang ditujukan rumah sakit bagi tenaga kesehatan yang berprestasi, misalnya dari jenjang karier atau hanya sekedar pengakuan memajang foto tenaga kesehatan tersebut di dinding. Kemudian honor yang diterima tenaga kesehatan belum berdasarkan beban kerja, hanya didasarkan grade dan masa kerja membuat tenaga kerja merasa tidak adil atas imbalan yang didapat.

Employee wellbeing RSUD Argamakmur harus betul-betul fokus pada aset utama, yakni tenaga kesehatan, membuat mereka merasa diperhatikan dan dianggap berharga oleh organisasi, sehingga tumbuh *engagement* yang lebih tinggi terhadap organisasi,. Selain itu, akan tercipta tenaga kesehatan yang lebih sehat, lebih termotivasi dan lebih bersemangat dalam pencapaian kariernya. *Employee wellbeing* menjadi muara akhir dari seluruh energi dan usaha yang dilakukan tenaga kesehatan dalam memenuhi hajat hidupnya. Sehingga, jika RSUD Argamakmur hendak meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai yang dimiliki, maka memperhatikan *wellbeing* dari para pegawainya. Riset-riset menunjukkan bahwa *wellbeing* dipengaruhi banyak faktor, diantaranya *burnout* dan *employee engagement*. Dengan demikian penulis meyakini bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan di RSUD Argamakmur, Bengkulu Utara. Tujuan penelitian ini (1) Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara, (2) Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara.

KAJIAN PUSTAKA

Employee well-being

Employee well-being didefinisikan sebagai kehidupan karyawan dan status psikologis di tempat kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja dan kelelahan

emosional (Mccarthy & Almeida, 2011). *Employee well-being* di tempat kerja dapat secara luas digambarkan sebagai kualitas keseluruhan dari pengalaman karyawan dan fungsi di tempat kerja. Kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga, dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis (Voorde, et al., 2012).

Burnout dan Employee well-being

Maslach, et al. (1997) mendefinisikan *burnout* sebagai ekspresi dari situasi kehabisan energi, motivasi atau insentif yang menunjukkan perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam menanggapi tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya. Awalnya seseorang yang mendeskripsikan fenomena ini ialah Freudenberger, seorang psikiater pada tahun 1974. Freudenberger menolong orang-orang yang diketahuinya mengalami fenomena *burnout* karena terlalu intens bekerja, kelelahan dengan pekerjaannya yang mengorbankan banyak waktu, tenaga dan pikiran mereka. Menurut pengamatannya *burnout* timbul pada saat tubuh dan pikiran yang terus-menerus tegang untuk menanggapi tingkat konstan stres yang tinggi. Hal ini terkait dengan situasi di mana seseorang merasa bingung antara pekerjaan dan prioritas yang mereka inginkan, khawatir tentang keamanan kerja dan ingin dihargai serta mengharapkan bayaran yang sesuai dengan apa yang dilakukan (Satyajati, et al., 2020).

Studi awal mengenai burnout telah difokuskan pada konteks tempat kerja, seperti profesi layanan manusia. Dalam literatur, *burnout* mengacu pada perasaan tidak kompeten dalam hal kelelahan dan sinisme selama kehidupan karyawan (Schaufeli, et al., 2002). Kelelahan terkait dengan disfungsi pribadi utama, misalnya, kelelahan, peningkatan penggunaan narkoba dan insomnia. Gejala *burnout* meliputi konflik sosial, efisiensi yang lebih rendah, motivasi yang lebih rendah, dan ketidakpuasan dengan pekerjaan, dan peningkatan risiko gangguan terkait kesehatan (Maslach, et al., 1997). Penelitian menunjukkan bahwa individu mengalami *burnout* di tempat kerja juga menunjukkan konsekuensi negatif seperti masalah kesehatan mental dan kesejahteraan (Chang, et al., 2016). Penelitian lain yang menunjukkan pengaruh signifikan *burnout* terhadap *employee well-being*, seperti Januar, et al. (2019), Tinneke, et al. (2017), dan Won Ho Kim, et al. (2017), Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* menjadi salah satu faktor untuk mengetahui *employee well-being* dalam kehidupan kerja. Dengan demikian penulis mengajukan hipotesis pertama adalah:

H_1 : Terdapat pengaruh negatif burnout terhadap employee well-being pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara.

Employee Engagement dan Employee well-being

Employee Engagement adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic* dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Maylett & Warner, 2014). Konsep *engagement* dapat mengacu pada keterlibatan individu dan kepuasan kerja yang setingkat dengan antusiasme untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan secara kualitatif oleh Schaufeli, et al. (2002) menemukan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki energi yang tinggi dan memiliki efikasi diri yang terbentuk dari berbagai peristiwa yang memengaruhi dirinya. Didasari oleh sikap positif dan level aktif mereka, karyawan yang *engaged* akan

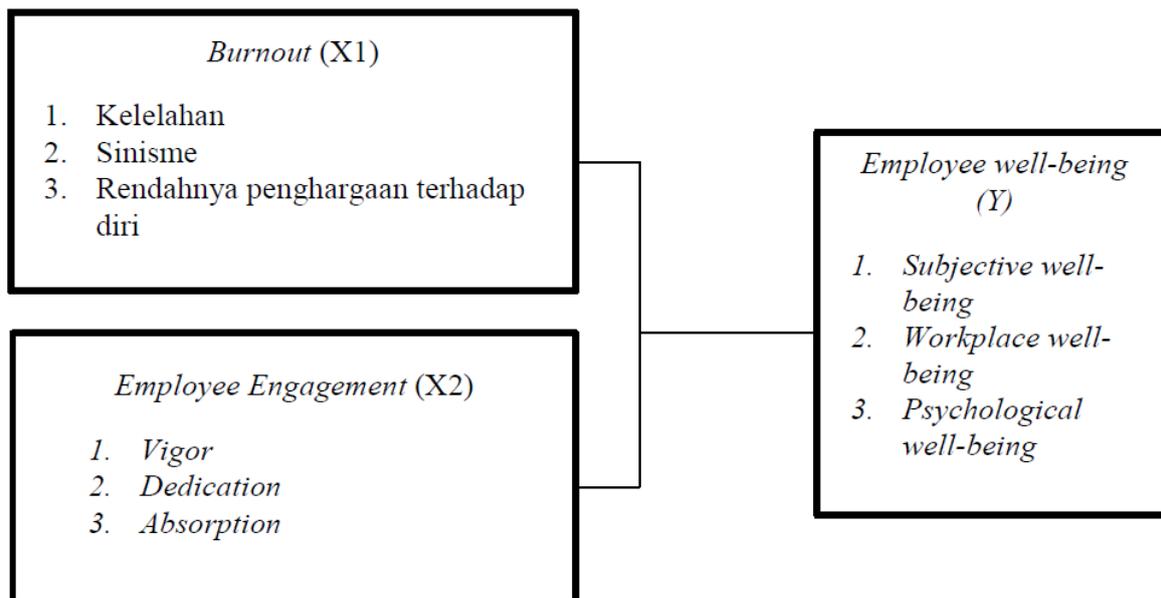
membuat umpan balik positif bagi mereka sendiri untuk keperluan apresiasi, rekognisi, dan kesuksesan. Berbagai subjek yang diwawancarai mengindikasikan antusiasme dan energi mereka juga muncul di luar pekerjaan, misalnya saat berolahraga, melakukan hobi dan pekerjaan sukarela. Karyawan yang *engaged* bukanlah manusia super yang tidak merasa kelelahan setelah bekerja seharian. Mereka tetap merasa kelelahan, namun kelelahan mereka dideskripsikan sebagai suatu kepuasan karena hal ini berkaitan dengan pencapaian positif (Bakker, et al., 2014).

Employee engagement merupakan kondisi karyawan dimana karyawan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi serta energi positif sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal. Karyawan juga dapat berkontribusi penuh terhadap berjalannya sistem organisasi tempat dia bekerja. Hal ini juga disampaikan oleh Schaufeli, et al. (2002) bahwa *employee engagement* mengacu pada keadaan energi yang positif serta motivasi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi tinggi dan fokus yang kuat terhadap pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018).

Employee engagement memiliki pengaruh *employee well-being* (Chairinnisa & Suhariadi, 2018). Hasil penelitian May, et al. (2004) dan Robertson dan Cooper (2010) menemukan *employee engagement* sangat dipengaruhi oleh *employee well-being* pada saat bekerja. Keadaan psikologis karyawan dapat terlihat pada saat karyawan tersebut bekerja. Perasaan seperti rasa nyaman, bahagia, puas dan damai dapat di artikan sebagai *employee well-being*. *Employee well-being* menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Seorang karyawan dengan *employee engagement* yang baik akan memengaruhi *employee well-being* dimana hal ini akan berdampak pada keberhasilan perusahaan (Robertson & Cooper, 2010; Chairinnisa & Suhariadi, 2018; May, et al., 2004). Berdasarkan beberapa penelitian relevan tersebut maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh positif employee engagement terhadap employee well-being pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara

Penulis menggambarkan skema dalam bagaimana nantinya membahas dan menganalisis hasil yang diharapkan sebagai berikut.



Gambar 1. Rerangka Analisis

Gambar 1 menunjukkan pengaruh dari variabel *burnout* dan *employee engagement* sebagai independen terhadap variabel *employee well-being* sebagai variabel dependen. Instrumen dari variabel *burnout* menggunakan alat ukur *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981), di dalamnya mengukur kelelahan, sinisme dan rendahnya penghargaan terhadap diri. Kemudian variabel *employee engagement* berdasarkan Schaufeli, et al. (2002) dengan dimensi *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan), dan indikator ini yang menjadikan alasan penulis menguji variabel *employee engagement* pada tenaga kesehatan. Sebab tenaga kesehatan memerlukan keterlibatan kerja yang tinggi dalam kaitannya dengan penyembuhan pasien. Terakhir variabel *employee well-being* berdasarkan Page dan Vella-Brodrick (2009) mengemukakan dimensi *employee well-being* terdiri dari tiga komponen yaitu *Subjective well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan desain *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2015), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis, oleh karena itu menurut Sekaran dan Bougie (2010) studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu antara dua atau lebih faktor dalam suatu situasi.

Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan di RSUD Argamakmur sebanyak 529 orang, terdiri dari adalah tenaga medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, tenaga gizi, tenaga keterampilan fisik, tenaga keteknisian, tenaga teknik biomedika, tenaga kesehatan tradisional dan tenaga kesehatan lain (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non *probability sampling* berupa *accidental sampling*, menurut Sugiyono (2015) *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, jadi siapa saja tenaga kesehatan yang secara kebetulan bertemu saat diadakannya penelitian maka menjadi sampel penelitian. Subjek sebagai responden adalah subjek yang ditemui atau kebetulan ada di RSUD Argamakmur untuk diminta kesediaan mengisi kuesioner. Jumlah sampel berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 84 tenaga kesehatan di RSUD Argamakmur.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, yakni merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert sebagai alat pengukur variabel-variabel yang akan diuji dan pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2015). Indikator-indikator pertanyaan kuesioner diukur dengan skala penilaian likert yang memiliki lima tingkat referensi. Variabel *burnout* menggunakan instrumen jenis pertanyaan negatif, sedangkan variabel *employee-engagement* dan *employee well-being* jenis instrumen pertanyaan positif. Perhitungan validitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan program statistik IBM SPSS dengan hasil pengujian pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel/Dimensi	Komponen			Tes statistik
	1	2	3	
<i>Burnout</i>				KMO= 0,833 Bartlett's Test=0,000
Kelelahan 1	0,072	0,863	0,255	
Kelelahan 2	0,054	0,903	0,293	
Kelelahan 3	0,442	0,845	-0,076	
Sinisme 4	0,890	0,094	0,299	
Sinisme 5	0,779	0,102	0,475	
Sinisme 6	0,732	0,317	0,479	
Penghargaan terhadap diri 7	0,554	0,311	0,698	
Penghargaan terhadap diri 8	0,524	0,283	0,739	
Penghargaan terhadap diri 9	0,151	0,177	0,901	
<i>Employee engagement</i>				KMO= 0,884 Bartlett's Test=0,000
<i>Vigor</i> 1	0,790	0,169	0,474	
<i>Vigor</i> 2	0,778	0,215	0,454	
<i>Vigor</i> 3	0,865	0,198	0,074	
<i>Dedication</i> 4	0,270	0,188	0,802	
<i>Dedication</i> 5	0,331	0,264	0,821	
<i>Dedication</i> 6	0,234	0,301	0,781	
<i>Absorption</i> 7	0,043	0,767	0,482	
<i>Absorption</i> 8	0,364	0,842	-0,022	
<i>Absorption</i> 9	0,581	0,585	0,147	
<i>Employee well-being</i>				KMO= 0,816 Bartlett's Test=0,000
<i>Subjective</i> 1	0,845	0,273	0,181	
<i>Subjective</i> 2	0,897	0,146	0,219	
<i>Subjective</i> 3	0,517	0,455	0,472	
<i>Workplace</i> 4	0,231	0,897	0,235	

<i>Workplace 5</i>	0,240	0,887	0,266
<i>Workplace 6</i>	0,379	0,606	0,423
<i>Psychological 7</i>	0,519	0,219	0,768
<i>Psychological 8</i>	0,140	0,283	0,907

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa prasyarat untuk menginterpretasikan nilai faktor *loading* variabel *burnout*, *employee engagement* dan *employee well-being* dapat terbukti validitas terpenuhi. Nilai KMO seluruh variabel lebih besar dari 0,6 dan nilai Bartlett's *test* pada signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sekaran, 2012). Nilai *loading* matriks rotasi menunjukkan validitas konstruk komponen tiap variabel komitmen organisasi terbukti, masing-masing nilai *loading* matriks lebih besar dari 0,30 (Sekaran, 2012) menunjukkan validitas terbukti.

Untuk mengetahui tingkat reliabel suatu instrumen dalam penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha*, peneliti menggunakan program SPSS 25 for window. Hasil skor *alpha* untuk analisis reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengukuran Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Skor <i>alpha</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>			
<i>Kelelahan</i>	3	0,886	Reliabel
<i>Sinisme</i>	3	0,937	Reliabel
<i>Rendahnya penghargaan terhadap diri</i>	3	0,900	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>			
<i>Vigor</i>	3	0,853	Reliabel
<i>Dedication</i>	3	0,899	Reliabel
<i>Absorption</i>	3	0,763	Reliabel
<i>Employee well-being</i>			
<i>Subjective well-being</i>	3	0,832	Reliabel
<i>Workplace well-being</i>	3	0,848	Reliabel
<i>Psychological well-being</i>	2	0,881	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien *alpha* variabel *Burnout*, *product Employee Engagement* dan *Employee well-being* lebih besar dari 0,60 (Hair, et al., 2014). Rentang skor *alpha* dari empat variabel antara 0,763 – 0,937. Hasil ini berarti bahwa instrumen dari variabel *Burnout*, *product Employee Engagement* dan *Employee well-being* memiliki keandalan sebagai alat ukur.

Untuk menjawab pertanyaan dengan menguji serangkaian hipotesis, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan perhitungan angka-angka statistik untuk membuktikan hipotesis. Alat analisis untuk menjawab hipotesis tujuan adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Karakteristik Responden

Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2022 dengan cara menyebarkan langsung kuesioner kepada 84 tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara secara aksidental (*accidental*), dengan cara memilih siapa saja tenaga kesehatan yang bertamu dengan peneliti saat diadakannya penelitian maka diberikan kuesioner atau pertanyaan. Peneliti mendatangi langsung responden di tempat mereka bekerja dan meminta kesediaan mereka untuk pengisian kuesioner.

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Umur		
19-30 tahun	35	41,7
31-40 tahun	47	56,0
41-48 tahun	2	2,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	15,5
Perempuan	71	84,5
Pendidikan		
DIII Kebidanan	15	17,9
DIII Keperawatan	44	52,4
DIV Kebidanan	7	8,3
S1 Keperawatan	18	21,4
Lama Kerja		
1-5 tahun	26	31,0
6-10 tahun	36	42,9
11-17 tahun	22	26,2
Jenis Pekerjaan		
Perawat	44	37,0
Kebidanan	29	24,4
Laboratorium	11	9,2
Jumlah	84	100

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier regresi berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel *burnout* dan *employee engagement* terhadap *employee well-being being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,531	2,549		1,385	0,170
Burnout	-0,477	0,064	-0,304	-4,200	0,034
Employee Engagement	0,685	0,082	0,720	8,320	0,000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4.10 terbentuk persamaan regresi yang diambil dari koefisien *standardized beta*. Pemilihan penggunaan koefisien *standardized*

ini dirasakan lebih tepat karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data persepsi responden menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang tidak mungkin bernilai nol pada variabel independen dan variabel dependen sehingga tidak ada konstanta karena nilainya telah distandarkan. Persamaan regresi yang terbentuk dari hasil analisis tersebut di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,304 X_1 + 0,720 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi ini, dapat dijelaskan nilai koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel *burnout* sebesar -0,304. Koefisien regresi variabel *burnout* bernilai negatif, artinya *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee well-being*, semakin rendah nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin rendah.
2. Koefisien regresi variabel *employee engagement* sebesar 0,720. Nilai koefisien regresi variabel *employee engagement* bernilai positif, artinya semakin tinggi *employee engagement* maka *employee well-being* akan semakin tinggi, Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka *employee well-being* maka juga akan semakin rendah.
3. Berdasarkan pengujian dua variabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel *employee engagement* lebih dominan memengaruhi *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara.

Uji Statistik F (Uji Kesesuaian Model)

Uji kelayakan model atau *Goodness of Fit* digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian penelitian ini dilakukan melalui nilai statistik F, dengan hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1010,774	2	505,387	66,185	0,000
	<i>Residual</i>	618,512	81	7,636		
	<i>Total</i>	1629,286	83			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2022)

Tabel 5 diketahui nilai F statistik sebesar 0,000, apabila dibandingkan nilai probabilitas sebesar 0,05 maka nilai F statistik 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model statistik pada penelitian ini *fit* secara statistik, dengan kata lain *employee well-being being* dapat diterangkan oleh variabel *burnout* dan *employee engagement*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian totalnya. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788	0,620	0,611	2,76332

Sumber : Hasil Olah Data SPSS (2022)

Tabel 6 diketahui nilai *R square* sebesar 0,620, nilai ini memiliki makna bahwa 62 persen (0,620 x 100) variasi variabel *employee well-being being* dapat diterangkan oleh variabel *burnout* dan *employee engagement*. Dengan makna lain, bahwa variabel *burnout* dan *employee engagement* memberikan kontribusi sebesar 62 persen dalam memengaruhi *employee well-being being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara, sedangkan sisanya sebesar 38 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik t

Pengujian statistik t bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau menguji pengaruh secara parsial variabel *burnout* dan *employee engagement* terhadap *employee well-being being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara.

Tabel 4 hasil pengujian statistik diketahui variabel *burnout* dengan nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$ dan koefisien regresi variabel *burnout* bernilai negatif, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara variabel *burnout* terhadap *employee well-being being*, dengan demikian hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan *burnout* berpengaruh terhadap *employee well-being being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara **Diterima**. Artinya, semakin rendah nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin rendah.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee well-being*. Hasil pengujian statistik variabel *employee engagement* dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi variabel *employee engagement* bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki arah pengaruh positif terhadap *employee well-being*. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee well-being being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara **Diterima**. Artinya, semakin tinggi *employee engagement* maka *employee well-being* akan semakin tinggi, Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka *employee well-being* akan semakin rendah.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Employee Well-Being*

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Artinya, semakin rendah nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin rendah.

Gejala *burnout* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara tergolong rendah. Namun, ada beberapa indikator yang perlu digaris bawahi dan tentunya harus ditingkatkan lagi, seperti pada dimensi “rendahnya penghargaan terhadap diri”, yakni kepercayaan tenaga kesehatan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas. Pihak RSUD Argamakmur perlu berupaya untuk meningkatkan kepercayaan tenaga kesehatan dengan mengkomodir kemampuannya agar lebih optimal dalam menjalankan pekerjaan. Van-Wingerden & Van-Der-Stoep (2018) menjelaskan bahwa kepercayaan diri akan menumbuhkan sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain. Karena sikap positif tersebut membuat seseorang tidak mudah mengeluh dan tidak mudah tertekan. Dengan sikap positif tersebut seseorang akan selalu melihat masalah sebagai tantangan dan peluang, juga akan melihat suatu kekurangan dalam diri sendiri sebagai suatu proses yang harus terus dipelajari sehingga menimbulkan perasaan syukur bukan perasaan menyalahkan orang lain dan lingkungannya.

RSUD Argamakmur melalui tenaga kesehatan yang sudah senior dan berpengalaman dapat membimbing juniornya melalui kegiatan-kegiatan kesehatan supaya kepercayaan dan pengetahuannya meningkat. Selanjutnya dapat juga dilakukan *transfer knowledge* untuk berbagi informasi atau duplikasi pengetahuan yang disampaikan oleh tenaga kesehatan lain yang pernah mengikuti diklat, bimtek atau pun pengalamannya kemudian membagikannya kepada tenaga kesehatan lain sehingga meningkatkan kepercayaan tenaga kesehatan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas. Widyakusumastuti dan Fauziah (2016) menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang mampu membangun hubungan dengan sikap positif dan empati memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Artinya, dampak dari *burnout* seperti diabaikan atau kurang dipedulikan tidak akan muncul ketika tenaga kesehatan memiliki aspek hubungan positif dengan orang lain yang baik

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset Rehman, et al. (2020) yang menemukan bahwa *burnout* berhubungan negatif dengan kesejahteraan. Mereka juga mendapatkan bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam hubungan antara *burnout* dan kesejahteraan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial mengurangi efek kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Hasil analisis yang diperoleh peneliti sejalan dengan temuan penelitian Kareaga, et al. (2009), dimana terdapat hubungan negatif antara *burnout* terhadap kesejahteraan. Penelitian Burke, et al. (2010) juga menemukan bahwa antara kelelahan *burnout* dengan kesejahteraan pada tenaga kesehatan memiliki hubungan negatif, sehingga semakin tingginya kesejahteraan maka semakin rendah tingkat *burnout*.

Maslach dan Jackson (1981) mengatakan bahwa individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain. Sisi negatif dari rekan kerja yang dapat menimbulkan *burnout* adalah terjadinya hubungan antar rekan kerja yang buruk. Hal tersebut bisa terjadi apabila hubungan antar mereka diwarnai dengan konflik, saling tidak percaya, dan saling bermusuhan.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Well-Being*

Hasil penelitian didapat bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Artinya, semakin tinggi *employee engagement* maka *employee well-being* akan semakin tinggi,

Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka *employee well-being* maka juga akan semakin rendah.

Employee engagement tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu tergolong tinggi. Pegawai memiliki dedikasi yang tinggi seperti bertanggung jawab terhadap pekerjaan, bangga atas pekerjaan yang mereka lakukan dan berusaha untuk bermanfaat bagi orang lain. Nilai terendah pada dimensi *employee engagement* yang perlu ditingkatkan adalah dimensi *absorption*. *Absorption* merupakan karakteristik tenaga kesehatan yang ditandai dengan secara total dan dengan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar

Absorption pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur dapat dilakukan dengan cara memberi kesempatan pada pegawai untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaannya. Ketika pegawai sudah menemukan *absorption* miliknya, organisasi dapat memberi ruang dan kesempatan bagi pegawai tersebut untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam proses penyelesaian permasalahan atau pun pekerjaan. Memberi kesempatan pegawai untuk sama halnya dengan melatih kemampuan pegawai itu sendiri, maka secara total pegawai dan dengan senang hati mereka akan terlibat dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar.

Employee engagement memiliki pengaruh *employee well-being* (Chairinnisa & Suhariadi, 2018). Hasil penelitian May, et al. (2004) dan (Robertson & Cooper (2010) menemukan *employee engagement* sangat dipengaruhi oleh *employee well-being* pada saat bekerja. Perasaan seperti rasa nyaman, bahagia, puas dan damai dapat diartikan sebagai *employee well-being*. *Employee well-being* menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam kehidupan manusia. Seorang karyawan dengan *employee engagement* yang baik akan memengaruhi *employee well-being* dimana hal ini akan berdampak pada keberhasilan organisasi (Robertson & Cooper, 2010; Chairinnisa & Suhariadi, 2018; May, et al., 2004).

Employee engagement merupakan kondisi karyawan dimana karyawan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi serta energi positif sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal. Karyawan juga dapat berkontribusi penuh terhadap berjalannya sistem organisasi tempat dia bekerja. Hal ini juga disampaikan oleh Schaufeli, et al. (2002) bahwa *employee engagement* mengacu pada keadaan energi yang positif serta motivasi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi tinggi dan fokus yang kuat terhadap pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018).

Harter, et al. (2002) telah menggambarkan hubungan potensial antara keterlibatan dan kesejahteraan. Studi lain yang dilakukan oleh Wright dan Cropanzano (2000) menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan dan kesejahteraan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang rendah akan memiliki kesejahteraan yang lebih rendah di tempat kerja.

Implikasi Strategis

Hasil penelitian ini terbukti bahwa variabel *burnout* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut mampu memengaruhi *employee well-being*. Oleh karena itu, implikasi yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini berdasarkan tanggapan nilai rata-rata terendah tiap indikator adalah:

1. *Burnout* terutama kemampuan dalam menjalankan tugasnya perlu adanya bimbingan dan memberikan keterlibatan kerja kepada tenaga kesehatan yang kurang memiliki pengalaman supaya mereka memiliki kepercayaan atas kemampuan dalam menjalankan tugas kesehatannya.
2. *Employee engagement* pada dimensi *absorption*, manajemen RSUD Argamakmur dapat memberi kesempatan pada tenaga kesehatan untuk terlibat secara mendalam pada pekerjaannya. Organisasi dapat memberi ruang dan kesempatan bagi pegawai tersebut untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam proses penyelesaian permasalahan atau pun pekerjaan. Memberi kesempatan pegawai untuk sama halnya dengan melatih kemampuan pegawai itu sendiri, maka secara total pegawai dan dengan senang hati mereka akan terlibat dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar.
3. Untuk *employee well-being*, pihak rumah sakit tidak dapat mengabaikan pentingnya pengakuan dan penghargaan sebagai komponen integral dari strategi sistem penghargaan. Indikator ini jarang mendapat perhatian yang layak pegawai dapatkan dari pemilik rumah sakit, pegawai ingin mengetahui apakah mereka baik, buruk atau rata-rata, jadi penting bagi pihak rumah sakit untuk memberi tahu mereka. Pengakuan berarti mengakui seorang pegawai sebelum rekan mereka meraih prestasi tertentu, tindakan yang diambil atau sikap dicontohkan melalui perilaku mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Artinya, semakin rendah *burnout* maka *employee well-being* akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi nilai *burnout* maka *employee well-being* akan semakin rendah.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee well-being* pada tenaga kesehatan RSUD Argamakmur Bengkulu Utara. Artinya, semakin tinggi *employee engagement* maka *employee well-being* akan semakin tinggi, Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka *employee well-being* maka juga akan semakin rendah.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya bimbingan kepada tenaga kesehatan yang baru, atau masih minim pengalaman kerja dengan cara memberikan mereka kepercayaan atas kemampuan dalam menjalankan tugas kesehatannya. Dengan demikian, pengalaman dan kepercayaan mereka akan bertambah.
2. Pihak rumah sakit dapat memberi ruang dan kesempatan bagi pegawai tersebut untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam proses penyelesaian permasalahan atau pun pekerjaan. Memberi kesempatan pegawai untuk sama halnya dengan melatih kemampuan pegawai itu sendiri, maka secara total pegawai dan dengan senang hati

mereka akan terlibat dalam suatu pekerjaan, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat serta lupa segala hal lain yang ada di sekitar

3. Pihak rumah sakit membuat penilaian kinerja supaya pegawai dapat mengetahui apakah mereka baik, buruk atau rata-rata, jadi penting bagi pihak rumah sakit untuk memberi tahu mereka. Pengakuan berarti mengakui seorang pegawai sebelum rekan mereka meraih prestasi tertentu, tindakan yang diambil atau sikap dicontohkan melalui perilaku mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwarsyah, W. I., Salendu, A. & Radikun, T. B. S., 2012. Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), pp. 21-31.
- Bakker, A. B. & Albrecht, S., 2018. Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, Volume 23, pp. 4-11.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Sanz-Verge, A. I., 2014. Burnout and WorkEngagement: The JD–RApproach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(2), pp. 389-411.
- Bazmi, E., Yasamy, M. T., Kheradmand, A. & Alipour, A., 2019. Job Burnout and Related Factors among Health Sector Employees. *Iranian Journal of Psychiatry*, 14(4), pp. 309-316.
- Chairinnisa, N. A. & Suhariadi, F., 2018. Pengaruh Psychological Well-Being Terhadap Employee Engagement Pada Anggota Aiesec Surabaya Sebagai Non-Governmental Organization. *Journal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(1), pp. 67-78.
- Chang, E. et al., 2016. The mediating effect of motivational types in the relationship between perfectionism and academic burnout. *Personality and Individual Differences*, 8(9), pp. 202-210.
- Chen, C. F. & Yu, T., 2014. Effects of positive vs negative forces on the burnout commitment – turnover relationship. *Journal of Service Management*, 25(3), pp. 388-410.
- Cordes, C. L. & Dougherty, T. W., 1993. A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), pp. 621-656.
- Ezenwaji, I., Eseadi, C. & Okide, C., 2019. Work-related stress, burnout, and related sociodemographic factors among nurses. *Medicine*, 98(3), pp. 145-161.
- Fridawati, Y. D., 2021. Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Trust melalui Psychological Well-Being dan Transformational Leadership. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), pp. 1241-1255.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M., 2014. *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Doornen, L. J. P. v. & Schaufeli, W. B., 2006. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40(3), pp. 521-532.
- Leiter, M. P. & Maslach, C., 2001. Burnout and health. In A. Baum, T. A. Revenson, & J. Singer (Eds.). *Handbook of Health Psychology*, pp. 415-426.
- Marciano, P., 2010.). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico: McGraw Hill.

- Maslach, C. & Jackson, S. E., 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), pp. 99-113.
- Maslach, C. et al., 1997. *Evaluating Stress: A Book of Resources*. USA: Scarecrow.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P., 2001. Job burnout. *Annual Reviews Psychology*, Volume 53, pp. 997-422.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M., 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), p. 11–37.
- Maylett, T. & Warner, P., 2014. *MAGIC: Five Keys to Unlock the Power of Employee Engagement*. Texas: Decision Wise, Inc.
- Mccarthy, G. & Almeida, S., 2011. Understanding Employee Wellbeing Practices in Australian Organizations. *International Journal of Health, Wellness & Society*, 1(1), pp. 181-198.
- Rehman, A. U., Bhuttah, T. M. & You, X., 2020. Linking Burnout to Psychological Well-being: The Mediating Role of Social Support and Learning Motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, 13(2), pp. 545-554.
- Robertson, I. T. & Cooper, C. L., 2010. Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), p. 324–336.
- Saks, A. M., 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 21, pp. 600-619.
- Satyajati, M. W., Widhianingtanti, L. T. & Adiwena, B. Y., 2020. Psychological well-being pada setting profesional: burnout dan jenis profesi sebagai prediktor psychological well-being. *Prosiding Seminar Nasional*, pp. 117-127.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B., 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), pp. 293-315.
- Schaufeli, W. B. et al., 2002. Burnout and engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), pp. 464-481.
- Sekaran, U., 2012. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. & Bougie, R., 2010. *Research Method For Business: A. Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Shirom, A., 1989. Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology*, pp. 25-48.
- Sianturi, N. S., Milfayetty, S. & Lubis, M. R., 2019. *Hubungan Psychology Well Being dengan Employee Engagement Ditinjau dari Masa Kerja*. Medan, MAP– Universitas Medan Area, Indonesia, pp. 125-135.
- Siddiqui, H., Sharif, F., Ahmed, A. & Akbar, W., 2021. Mediating Role of Burnout Between the Job Demands-Control Model and Psy Model and Psychological Well-being in Healthcare Professionals in Pakistan. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 25(1), pp. 116-126.
- Siegrist, M., Keller, C. & Kiers, H. A. L., 2006. Lay people's perception of food hazards: Comparing aggregated data and individual data. *Appetite*, 47(3), pp. 324-332.

- Tomo, A. & Simone, S. D., 2017. Exploring Factors that Affect the Well-Being of Healthcare Workers. *International Journal of Business and Management*, 12(6), pp. 1-9.
- Van-Wingerden, J. & Van-Der-Stoep, J., 2018. The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), pp. 1-11.
- Voorde, K., Paauwe, J. & Veldhoven, M., 2012. Employee well-being and the HRM–organizational performance relationship: A review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), pp. 391-407.
- Yadav, P., 2020. *The Relationship Between Employee Engagement and Psychological Well-Being*. [Online] Available at: <https://ssrn.com/abstract=3628288> [Accessed 12 Januari 2021].