



PENGARUH TINGKAT *BURNOUT* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KINERJA PERAWAT RSUD NENE MALLOMO KABUPATEN SIDRAP KEPUASAN NASABAH PT BANK MUAMALAT

Ihsan Rifki Faisal
UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat *Burnout* dan *Work Environment* terhadap *Employee Engagement* dan kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh yang menghasilkan 110 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan teknis statistik seperti uji asumsi klasik, *path analysis*, dan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *employee engagement* memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja, dan memediasi pengaruh *work environment* terhadap kinerja.

Kata Kunci : Burnout, Work environment, Employee engagement dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of burnout and work environment on employee engagement and performance of nurses at the Nene Mallomo regional general hospital, Sidrap district, both directly and indirectly. The type of research carried out was quantitative research with a saturated sampling method which resulted in 110 respondents. Data was collected through distributing questionnaires and processed using statistical techniques such as classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The result of research show that burnout has a negative and significant effect on employee engagement, work environment has a positive and significant effect on employee engagement, burnout has a negative and significant effect on performance, work environment has a positive and significant effect on performance, employee engagement mediates the effect of burnout on performance, and mediates the effect of work environment on performance.

Keyword : Burnout, Work environment, Employee engagement and Performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan proses sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi untuk mencapai tujuannya yang tercermin dalam kinerja yang dihasilkan dalam satuan periode tertentu. Oleh karena itu sebuah organisasi memerlukan manajemen yang baik agar bisa mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi.

Organisasi seperti rumah sakit tentu sangat mengharapkan kinerja terbaik dari para Sumber Daya Manusianya. Salah satu di antaranya adalah kinerja dari para perawatnya. Sebagai bagian dari *Health-Care Professionals* perawat memegang peranan penting dalam pemberian layanan keperawatan dalam rumah sakit. Tenaga kerja keperawatan merupakan komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan, karena perawatlah yang paling sering bertemu dan berkomunikasi langsung dengan pasien selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam seminggu (Suhartini & Anisa, 2017).

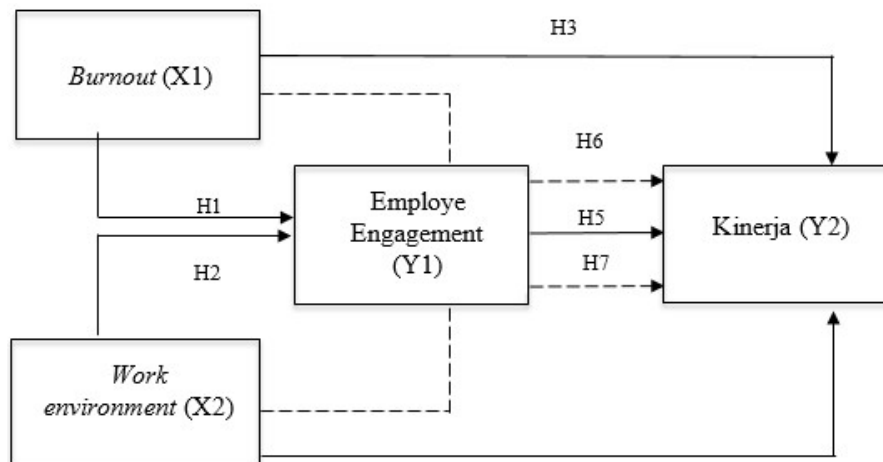
Kinerja sebagai salah satu dari beberapa aspek dalam Manajemen berperan penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi (Taty et al., 2018). Mangkunegara (dalam Maharani, 2019) mengemukakan bahwa Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja yang telah dilakukan. Kinerja karyawan tercermin dalam pekerjaan yang ditunjukkan oleh para karyawan (Ahyar & Halim, 2022). Baik buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan akan berdampak terhadap kemajuan organisasi. Dalam perspektif islam kinerja sendiri merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukan. Baik buruknya suatu kinerja yang dihasilkan bergantung pada usaha yang dilakukan.

Employee engagement adalah keadaan pikiran yang positif, dan berhubungan dengan pekerjaanditandai dengan semangat dan dedikasi yang tinggi untuk perusahaan (Duran dan Sanchez, 2021). Karyawan yang *engaged* akan terlibat secara penuh, antusias dengan pekerjaan mereka, dan bersedia memberikan upaya yang semaksimal mungkin. Mereka yang *engaged* cenderung loyal terhadap organisasinya dan sebaliknya mereka yang *not engaged* cenderung merasa tidak puas dan membuat banyak kesalahan daripada biasanya (Medhi, 2022). Dalam klasifikasi tingkat *engage* yang dilakukan oleh Gallup yang mengemukakan bahwa karyawan yang *not engaged* cenderung hanya berfokus terhadap tugas mereka dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai dari tugas tersebut (Gallup, 2019).

Burnout sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja. Organisasi kesehatan dunia (WHO) menyebutkan bahwa *Burnout* merupakan bagian fenomena di dunia pekerjaan dan bukan termasuk ke dalam bagian kondisi medis. Individu yang mengalami *Burnout* akan kehilangan makna dari pekerjaannya karena respon yang berkepanjangan dari kelelahan emosional, fisik dan mental yang mereka alami (Tinambunan dan Tampubolon, 2018). Beberapa bukti empiris memperlihatkan tingginya tingkat stress dan kelelahan emosional

pada pekerja atau karyawan sebagai akibat dari lingkungan pekerjaan yang menuntut peningkatan kinerja yang tinggi (Suhartini et al., 2023). Efek dari *Burnout* tidak terbatas pada tempat kerja, tetapi juga dapat bermanifestasi dalam kehidupan pribadi seseorang (Jomuad et al., 2021).

Selain *burnout* kondisi lingkungan pekerjaan juga menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh rumah sakit, agar dapat menunjang kebutuhan perawat dalam melakukan pekerjaannya. Putri (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain bagi perawat lingkungan kerja yang baik juga memberikan dampak yang baik terhadap citra perusahaan (Rismayanti dan Mayasari, 2021) Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya (Romadhoni et al., 2015). Dalam sebuah organisasi sangat penting memberikan karyawan lingkungan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif yang berfokus membahas mengenai pengaruh tingkat *burnout* dan *work environment* terhadap *employee engagement* dan kinerja. Penelitian ini mengadopsi metode pengambilan sampel dengan metode pengambilan seluruh populasi (sensus) yang menghasilkan 110 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan analisis studi pustaka, serta diolah menggunakan teknis statistik seperti uji asumsi klasik, *path analysis*, dan analisis regresi linear berganda, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21.

HASIL

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,01204256
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,052
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,6 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2.
 Hasil Uji Multikolinearitas

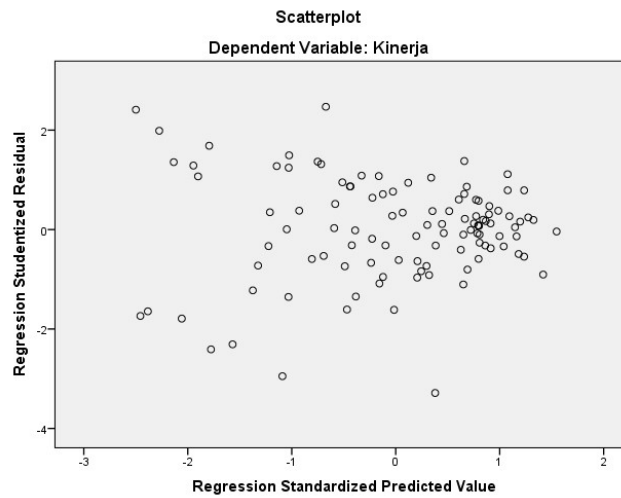
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Burnout	,951	1,051
	Work Environment	,673	1,486
	Employee Engagement	,649	1,542

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel di atas terlihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Mengacu pada Gambar di atas terlihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah nol pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kriteria uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3.
 Hasil Uji *Runs Test*

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,46025
Cases < Test Value	55
Cases >= Test Value	55
Total Cases	110
Number of Runs	51
Z	-,958
Asymp. Sig. (2-tailed)	,338

a. Median



Berdasarkan hasil *Runs Test* terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-Tailed) sebesar 0,3 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi atau permasalahan terkait autokorelasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,763	6,119		4,374	,000
1 <i>Burnout</i>	-,190	,081	-,182	-2,341	,021
<i>Work environment</i>	,637	,088	,561	7,209	,000

a. Dependent Variable: *Employee engagement*

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y : 26,763 - 0,190X_1 + 0,637X_2$$

- Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 26,763 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0 (Konstan), maka nilai Y-nya adalah 26,763.
- Nilai koefisien regresi variabel *Burnout* (X_1) bernilai negatif sebesar -0,190, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_1 meningkat sebesar 1% maka variabel *Employee Engagement* (Y_1) akan menurun sebesar -0,190.
- Nilai koefisien regresi variabel *Work Environment* (X_2) bernilai positif sebesar 0,637, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat sebesar 1% maka variabel *Employee Engagement* (Y_1) juga akan meningkat sebesar 0,637.

Tabel 5.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model II
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,599	7,667		1,774	,079
1 Burnout	-,120	,096	-,086	-1,249	,214
Work Environment	,751	,124	,495	6,045	,000
Employee Engagement	,400	,112	,299	3,585	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y : 13,599 - 0,120X_1 + 0,751X_2 + 0,400Y_1$$

- Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar 13,599 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0 (Konstan), maka nilai Y-nya adalah 13,599.
- Nilai koefisien regresi variabel *Burnout* (X₁) bernilai negatif sebesar -0,120, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X₁ meningkat sebesar 1% maka variabel Kinerja (Y₂) akan menurun sebesar -0,120.
- Nilai koefisien regresi variabel *Work Environment* (X₂) bernilai positif sebesar 0,751, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X₂ meningkat sebesar 1% maka variabel Kinerja (Y₂) akan meningkat sebesar 0,751.

Hasil Uji T

Tabel 6.
 Hasil Uji T Model I
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,763	6,119		4,374	,000

<i>Burnout</i>	-,190	,081	-,182	-2,341	,021
<i>Work environment</i>	,637	,088	,561	7,209	,000

a. Dependent Variable: *Employee engagement*

- Variabel *Burnout* (X1) memiliki nilai Sig. 0,021 ($< 0,05$) dengan arah yang negatif dan nilai t-hitung sebesar $-2,341 >$ dari nilai t-tabel 1,659. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Burnout* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Y1).
- Variabel *Work Environment* (X2) memiliki nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$) dengan arah positif dan nilai t-hitung sebesar $7,209 >$ dari nilai t-tabel 1,659. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Employee Engagement* (Y1).

Tabel 7.
 Hasil Uji T Model II
 Coefficients^a

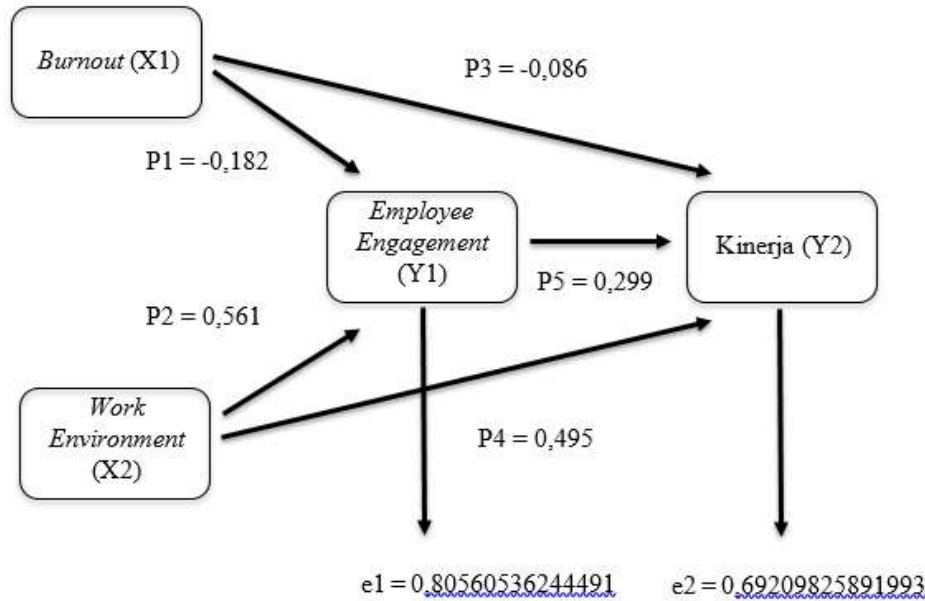
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,599	7,667		1,774	,079
Burnout	-,120	,096	-,086	-1,249	,214
Work Environment	,751	,124	,495	6,045	,000
Employee Engagement	,400	,112	,299	3,585	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

- Variabel *Burnout* (X1) memiliki nilai Sig. 0,214 ($> 0,05$) dengan arah yang negatif dan nilai t-hitung sebesar $-1,249 <$ dari nilai t-tabel 1,659. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Burnout* (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2).
- Variabel *Work Environment* (X2) memiliki nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$) dengan arah yang positif dan nilai t-hitung sebesar $6,045 >$ dari nilai t-tabel 1,659. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Work Environment* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2).
- Variabel *Employee Engagement* (Y1) memiliki nilai Sig. 0,001 ($< 0,05$) dengan arah yang positif dan nilai t-hitung sebesar $3,585 >$ dari nilai t-tabel 1,659. Maka dapat

disimpulkan bahwa Variabel *Employee Engagement*(Y1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y2).

Path Analysis



Gambar 3. Interpretasi Analisis Jalur

DISKUSI

Pengaruh *burnout* terhadap *employee engagement* perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *burnout* sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap. Adapun nilai koefisien regresi variabel *burnout* yang dihasilkan sebesar $-0,190$ yang berarti *burnout* mempunyai arah pengaruh yang negatif terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti bahwa ketika *burnout* meningkat, maka tingkat *employee engagement* akan menurun dan begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Theresia Olga Vania Christianty dan Lucia Trisni Widhianingtanti pada tahun 2016 dengan judul “*Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat negatif



antara employee engagement dan burnout pada karyawan BPR Resto Group. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji korelasi product moment yang memberikan nilai $r_{xy} = -0,671$ (nilai $p < 0,05$). Semakin tinggi employee engagement maka semakin rendah kecenderungan burnout pada karyawan.

Pengaruh *work environment* terhadap *employee engagement* perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *work environment* sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel *work environment* atau lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement* perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap. Adapun nilai koefisien regresi variabel *work environment* yang diperoleh sebesar 0,637 yang menunjukkan bahwa *work environment* mempunyai arah pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*. Hal ini berarti ketika kondisi lingkungan kerja semakin bagus dan meningkat maka tingkat *employee engagement* juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Audina Anggraini, Hermien Tridayanti, dan Elok Damayanti dengan judul "The Influence of Work Environment and Perceived Organizational Support on the Employee Performance of PT Y in Surabaya with Employee Engagement as an Intervening Variable". Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work environment* terhadap *employee engagement*. Hal tersebut berdasarkan hasil koefisien jalur dengan nilai sampel sebesar 0,369 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-statistic sebesar $2,316 > 1,96$ dan p-value $0,021 < 0,05$.

Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *burnout* sebesar $0,214 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap. Variabel *burnout* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,120 yang menunjukkan bahwa *burnout* memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Artinya apabila *burnout* yang dialami semakin tinggi, maka kinerja perawat akan menurun begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chinta Ayuning Putri dan Anang Kistyanto dengan judul "Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kinerja Melalui Burnout di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur". Hasil pengujian diketahui bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai t-statistic pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,836 < 1,96$, dengan nilai koefisien estimate -0,117.



Pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *work environment* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap. Adapun nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,751 yang memiliki arti bahwa variabel *work environment* memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ketika kondisi lingkungan kerja semakin baik dan kondusif, maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sarwani dengan judul "The Effect of Work Discipline and Work Environment On The Performance of Employees". Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan variabel *work environment* secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo. Penelitian juga memperlihatkan bahwa permintaan akan kondisi tempat kerja yang baik, fasilitas kerja yang mendukung dan ketersediaan peralatan kerja menunjukkan lingkungan kerja sangat nyaman dan aman saat karyawan bekerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik juga kinerja yang akan diberikan.

Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai signifikansi variabel *employee engagement* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap. Adapun nilai koefisien regresi variabel yang diperoleh sebesar 0,400 yang menandakan *employee engagement* memiliki arah pengaruh yang positif. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat *employee engagement*, maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maha Ahmed Zaki Dajani dengan judul "The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector". Adapun hasil penelitian menunjukkan variabel *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebijakan perusahaan yang efisien dan praktik sumber daya yang efektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap *employee engagement* dan pada akhirnya akan ikut mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.



Pengaruh *burnout* terhadap kinerja melalui *employee engagement* pada perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada uji sobel diperoleh nilai t-hitung sebesar -3,418 lebih besar dari nilai t-tabel 1,659 dan Adapun nilai koefisien mediasi yang diperoleh sebesar -0,054418. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Deisy Bernales-Turpo, et. al dengan judul “Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement”. Adapun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa engagement mampu memediasi pengaruh professional self-efficacy, life satisfaction, dan burnout terhadap kinerja.

Pengaruh *work environment* terhadap kinerja melalui *employee engagement* pada perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis pada uji sobel diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,437 lebih besar dari nilai t-tabel 1,659 dan adapun nilai koefisien mediasi yang diperoleh sebesar 0,167739. Hal ini berarti bahwa variabel *employee engagement* mampu memediasi pengaruh *work environment* terhadap kinerja perawat RSUD Nene Mallomo Kabupaten Sidrap.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Glisina Dwinoor Rembulan, Hu Limei dan Filscha Nurprihatin dengan judul “The Effect of Work Environment, Motivation, and Leadership on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work environment berpengaruh secara signifikan ketika dimediasi oleh variabel employee engagement. Hal ini menjelaskan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan employee engagement yang dimana juga memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahyar, H., & Halim, A. (n.d.). *The Influence of Working Hours , Workload , Incentives and Work Motivation on Performance of Employees at the National Land Agency of Labuhan Batu*. 4064–4075.
- Duran, M., & Sanchez, J. (2021). Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5470), 2–15.



- Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 42-54.
- Jomuad, P. D., Antiquina, M. M., Cericos, E. U., & Bazar, J. S. (2021). *Teachers ' workload in relation to burnout and work performance*. 8(2), 48-53.
- Maharani, R. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page* (327-332), 3(2), 327-332.
- Medhi, B. (2022). *5 Solutions For Low Employee Engagement In Healthcare Industry* (2022). <https://blog.vantagecircle.com/employee-engagement-in-healthcare-industry/>
- Pasek Rismayanti, L., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid - 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 174.
- Romadhoni, C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap. *Khazanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja*, 4(October), 1-18.
- Suhartini, E., Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, & Suriyanti. (2023). Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Finance Review*, 28(6), 159-
- Taty, S., Musseng, A., Suhartini, E., & Possumah, B. T. (2018). The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(13), 4976-4980.
- Tinambunan, E. M. K., & Tampubolon. (2018). Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 85-98.