

## **WORK-LIFE BALANCE, BURNOUT, DAN WORK ENGAGEMENT PADA PERAWAT**

### ***Work-Life Balance, Burnout, and Work Engagement among Nurses***

**Rizqi Zulfa Qatrunnada<sup>1\*</sup>, Arifah Wafiq Azizah<sup>1</sup>, Alivia Putri Zahra<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

\*[r.zulfa.q@ums.ac.id](mailto:r.zulfa.q@ums.ac.id), [awaafiazizah@gmail.com](mailto:awaafiazizah@gmail.com), [alvptrz@gmail.com](mailto:alvptrz@gmail.com)

**Abstract.** *This study aimed to determine the relationship between work-life balance, burnout, and work engagement among nurses. This research was conducted at X Academic Hospital located in Surakarta. The respondents were nurses who had more than one year of employment and held permanent employee status. This study employed a non-probability sampling method, utilizing a purposive sampling technique, and collected data using Google Forms. A total of 76 nurses who were willing to participate and met the inclusion criteria took part in this study. The measuring instruments used were the 9-item version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), the Maslach Burnout Inventory (MBI), and the Work-Life Balance Scale. The analysis results showed that there was a positive and significant relationship between work-life balance and work engagement ( $r = 0.466, p < .001$ ), a negative and significant relationship between burnout and work engagement ( $r = -0.231, p = .045$ ), and a negative and significant relationship between work-life balance and burnout among nurses ( $r = -0.587, p < .001$ ). The research findings concluded that a high work-life balance correlated with low burnout and increased work engagement among nurses. This research suggests the need to enhance both the personal aspects of nurses and organizational interventions to promote a healthier work environment for nurses.*

**Keywords:** *burnout; nurse; work engagement; work-life balance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *work life balance*, *burnout*, dan *work engagement* pada perawat. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pendidikan X yang berlokasi di Surakarta. Karakteristik responden adalah perawat, memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dan status pegawai tetap. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, dan menggunakan *google form* dalam proses pengumpulan data. Subjek yang bersedia berpartisipasi dan memenuhi kriteria penelitian ini sejumlah 76 perawat. Alat ukur yang digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* versi 9-item (UWES-9), *Maslach Burnout Inventory* (MBI), dan *Work-life Balance Scale*. Analisis data menggunakan uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan *work life balance* dengan *work engagement* pada perawat ( $r = 0.466, p < .001$ ), ada hubungan yang negatif dan signifikan *burnout* dengan *work engagement* pada perawat ( $r = -0.231, p = .045$ ), serta ada hubungan yang negatif dan signifikan *work life balance* dengan *burnout* pada perawat ( $r = -0.587, p < .001$ ). Temuan penelitian menyimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya *burnout* serta meningkatnya keterikatan kerja (*work engagement*) pada perawat. Penelitian ini mengimplikasikan perlunya penanganan baik melalui penguatan aspek personal perawat maupun intervensi organisasi guna mendukung pengalaman kerja yang lebih sehat bagi perawat.

**Kata Kunci:** *burnout; perawat; work engagement; work-life balance*

## Pendahuluan

Perawat merupakan salah satu dari sekian profesi yang berperan penting memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien di Rumah Sakit. Pada kesehariannya, perawat bertanggung jawab untuk memastikan kebutuhan pasien terpenuhi serta memberikan dukungan kepada dokter dalam melakukan perawatan maupun pengobatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus Pendidikan Tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Perawat, sebagai tenaga profesional, diharapkan mampu menjalankan fungsi pelayanan secara optimal sesuai kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Surakarta (2023), jumlah perawat di seluruh fasilitas pelayanan kesehatan di Kota Surakarta tercatat sebanyak 4.740 orang. Secara lebih detil, data menunjukkan persebaran wilayah kerja tenaga keperawatan yang meliputi 151 orang di Puskesmas, 4.265 orang di Rumah Sakit, serta 322 orang yang bekerja pada fasilitas kesehatan lainnya. Sementara itu diketahui pula jumlah penduduk kota Surakarta sejumlah 579.212 penduduk pada tahun 2023. Jumlah kunjungan penduduk ke Rumah Sakit dengan kondisi rawat jalan sebesar 420.351 pasien, rawat inap yaitu 67.171 pasien, dan kunjungan gangguan jiwa adalah 3.578 pasien. Jumlah kunjungan pasien yang hampir mencapai jumlah penduduk kota Surakarta menunjukkan adanya beban pelayanan yang signifikan bagi perawat. Hal ini membuat perawat perlu memiliki kualitas sebagai tenaga profesional yang harus siap secara fisik dan mental, tidak terkecuali bagi perawat di Rumah Sakit (RS) Pendidikan X.

RS Pendidikan X ditetapkan sebagai Rumah Sakit Tipe C yang memfasilitasi layanan rawat inap dengan jumlah kapasitas 60 pasien, dan akan terus bertambah kapasitasnya seiring dengan ketersediaan sumber daya pendukung layanan. Selain itu, RS Pendidikan X juga memfasilitasi unit Instalasi Gawat Darurat (IGD) beserta Laboratorium yang membuka layanan selama 24 jam. Dengan tersedianya layanan-layanan tersebut, RS Pendidikan X diharapkan mampu memberikan layanan kesehatan secara optimal. Hal ini ditambah dengan tujuan rumah sakit sebagai pusat pendidikan dokter, pelayanan medis, pelayanan kesehatan, dan implementasi ICT sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas dan kompeten. Berdasarkan informasi yang peneliti akses dalam laman *website* resmi RS pada tahun 2025 diketahui RS Pendidikan X memiliki total 274 perawat dan bidan. Sementara itu, informasi lebih detail yang peneliti dapatkan dari pihak manajemen diketahui bahwa jumlah perawat di RS Pendidikan X sejumlah 250 orang.

Idealnya, perawat di rumah sakit diharapkan memiliki *work engagement* yang tinggi, yaitu keadaan positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (energi dan semangat dalam bekerja), *dedication* (rasa bangga dan keterikatan emosional terhadap profesi), serta *absorption* (keterlibatan penuh dan fokus dalam menjalankan tugas) (Schaufeli & Salanova, 2007). Kondisi

ini sangat penting karena pekerja yang *engaged* terbukti mampu memberikan pelayanan dengan mutu lebih baik, meningkatkan produktivitas, memiliki kepuasan kerja tinggi, berkomitmen pada organisasi, serta cenderung bertahan dalam profesinya (Nafis, Safitri, Qatrunnada, 2023; Qatrunnada & Parahyanti, 2019; Riggio & Johnson, 2022; Seppala & Moeller, 2018). Dalam konteks perawat, penelitian juga menunjukkan perawat yang memiliki *engagement* pada pekerjaannya cenderung lebih produktif dan prima dalam memberikan pelayanan kepada pasiennya (Sohrabizadeh & Sayfour, 2014). Penelitian lain juga menunjukkan perawat yang memiliki *work engagement* cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi (Orgambidez, Borrego, & Vázquez-Aguado, 2019), kepuasan kerja (Yildiz & Yildiz, 2022), dan memiliki intensi *turnover* yang rendah (Dewanti, Kusnanto, & Yuwono, 2020). Dengan kata lain, *engagement* menjadi kunci penting dalam menjaga kualitas layanan keperawatan.

Hanya saja, fakta di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas perawat di kota Surakarta memiliki *work engagement* yang berada kategori rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Nisak dan Qatrunnada (2024) pada 157 perawat di kota Surakarta menunjukkan bahwa *work-engagement* perawat di kota Surakarta berada pada kategori sangat rendah (9.6%), rendah (46.4%), sedang (38.9%), dan tinggi (5,1%). Hal ini menandakan bahwa keterikatan kerja masih menjadi permasalahan yang perlu dieksplorasi lebih lanjut mengingat perawat yang kurang *engaged* cenderung memiliki keterlibatan emosional yang rendah pada pekerjaannya (Albrecht, 2010) dan menunjukkan kinerja yang rendah, seperti lebih malas, lambat, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Idulfilastri, Chan, & Putri, 2021). Dalam teori JD-R Model, tuntutan pekerjaan (*job demand*) yang besar dan kurang diimbangi dengan *job resources* yang memadai maka akan menurunkan *work engagement* seseorang. Schaufeli (2017) juga lebih lanjut menjelaskan bahwa faktor yang berkaitan dengan *work engagement* diantaranya tuntutan kerja berlebihan, jadwal kerja yang padat, dan jam kerja panjang yang membuat keseimbangan hidup terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja serta personal (*work-life balance*) akan meminimalkan seseorang mengalami *burnout* atau justru termotivasi dan lebih *engaged* terhadap pekerjaannya (Schaufeli dkk., 2002; Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2017).

Kondisi kerja yang menantang dengan tuntutan kerja yang tinggi juga dialami oleh perawat yang bekerja di RS Pendidikan X. Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa perawat berpotensi memiliki tantangan dalam mempertahankan *engagement* akibat tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu pribadi. Berdasarkan temuan dari pengamatan awal yang dilakukan di beberapa ruang perawatan di RS Pendidikan X, seperti ruang ICU, HCU, dan bangsal rawat inap, terlihat bahwa aktivitas pelayanan yang dijalankan oleh perawat berlangsung dalam ritme kerja yang cepat dan dinamis. Perawat tampak sering berpindah dari satu aktivitas ke aktivitas lainnya, seperti menangani pasien, melakukan

pencatatan medis, hingga berkoordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Dalam proses pelayanan tersebut, perawat juga tampak harus menangani beberapa pasien secara bersamaan dalam satu waktu tertentu. Selain itu, terlihat bahwa perawat jarang memiliki waktu jeda yang cukup di sela aktivitas pelayanan, sebab adanya panggilan kerja yang bersifat berulang, terutama di ruang rawat inap. Di beberapa kesempatan, perawat terlihat mengatur ulang prioritas pelayanan secara langsung di lapangan sesuai kondisi pasien. Di sisi lain, dalam sesi wawancara informal dengan empat orang perawat di unit rawat inap, beberapa perawat juga menyampaikan adanya tantangan dalam mengatur waktu di luar pekerjaan, terutama karena sistem kerja *shift* dan jarak tempat tinggal yang cukup jauh dari rumah sakit. Hal ini menyebabkan mereka merasa waktu untuk berkumpul bersama keluarga atau menjalankan aktivitas personal terasa terbatas. *Work-life balance* perawat dan beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan *burnout* berpotensi memengaruhi keterikatan perawat terhadap pekerjaannya (*work engagement*).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) merupakan aspek krusial yang patut mendapatkan perhatian. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu kondisi individu mampu membagi waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Penelitian Khoiriyah, Sari, dan Widiana (2020) menjelaskan bahwa perawat yang memiliki kinerja baik dan tetap memiliki keseimbangan antara waktu dengan dirinya sendiri dan keluarganya secara berkualitas cenderung lebih terikat dengan pekerjaan. Hal ini juga turut memperkuat pemikiran bahwa perawat yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki ruang yang lebih besar untuk memulihkan energi, menjaga semangat, dan tetap fokus dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, *burnout* juga memiliki kaitan dengan *work engagement*. Penelitian menunjukkan kelelahan yang dirasakan oleh perawat akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menurunkan *work engagement* pada perawat (Nurendra & Purnamasari, 2017; Nisak & Qatrunnada, 2024). *Burnout* adalah sindrom psikologis akibat stres kerja yang berkepanjangan, ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). *Burnout* menjadi topik yang menarik diteliti terutama pada perawat, karena besarnya potensi profesi perawat mengalami stres kerja secara berkepanjangan (Jun, et al., 2021). Hal ini disebabkan tanggung jawab yang besar dan tuntutan pekerjaan yang tinggi berisiko menimbulkan stres dan ini dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja perawat (Wisudawan et al., 2024). Beberapa akibat lain dari *burnout* adalah ketidakhadiran, rendahnya semangat kerja, stres, kecemasan, keluhan psikosomatik, gangguan tidur, dan rendahnya komitmen organisasi (Hailay et al., 2020). *Burnout* tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena dapat menurunkan kinerja dan berdampak pada kualitas hasil kerja (Apriana, Edris, & Sutono, 2021).

Selain itu, *work-life balance* dapat menjadi faktor pelindung terhadap *burnout*. WLB yang rendah meningkatkan *job demands*, mempercepat kelelahan, dan memicu *burnout*. Sebaliknya, *work-life balance* yang baik berfungsi sebagai *personal resource* yang melindungi individu dari *burnout*. Temuan Galis dan Puspitadewi (2023) mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap *work-life balance*, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Bagi perawat, sistem kerja shift, tingginya beban kerja, serta keterbatasan waktu pribadi sering kali membuat keseimbangan ini sulit dicapai. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis yang berkontribusi pada *burnout*. Sejalan dengan JD-R Model (Schaufeli, 2017), kondisi *work-life balance* yang buruk meningkatkan *job demands* (tuntutan pekerjaan) tanpa adanya resources yang memadai, sehingga risiko *burnout* semakin tinggi. *Burnout* dapat bermanifestasi dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Proses psikobiologis terjadi ketika individu mengalami *burnout* yang ditandai dengan tekanan psikologis yang diwujudkan dalam berbagai gejala fisik, seperti kehilangan fokus, keluhan nyeri, atau rentan sakit (Chunta, 2020). Kondisi ini dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, meningkatnya kesalahan layanan (*missed care*), serta menurunnya kualitas layanan keperawatan (Dall'Ora et al., 2020).

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut hubungan antara ketiga variabel pada perawat di RS Pendidikan X. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *work-life balance* dan *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Pendidikan X Surakarta, menguji hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Pendidikan X Surakarta, dan menguji hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Pendidikan X Surakarta. Dengan demikian, penelitian ini terdiri dari 3 hipotesis yaitu ada hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* (H1), ada hubungan antara *work-life balance* dengan *work engagement* (H2), dan ada hubungan antara *work-life balance* dengan *burnout* (H3).

Manfaat penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran ilmiah terkait hubungan *work-life balance*, *burnout*, dan *work engagement* di kalangan perawat, serta memberikan informasi kepada manajemen rumah sakit mengenai pentingnya program keseimbangan kehidupan kerja dalam mencegah *burnout* dan mendorong *work engagement* perawat. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk membuat kebijakan terkait pengelolaan tenaga keperawatan, seperti pengaturan beban kerja, kebijakan jadwal kerja fleksibel, dan pengembangan program kesejahteraan kerja. Dengan demikian, rumah sakit dapat lebih efektif dalam menjaga kesejahteraan perawat dan meningkatkan mutu layanan kepada pasien.

## Metode

Pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional digunakan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat Rumah Sakit Pendidikan X di Surakarta

sejumlah 250 perawat. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan karakteristik responden adalah perawat, memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, dan status pegawai tetap. Data dikumpulkan melalui *google form* yang disebarluaskan di lokasi penelitian yaitu Rumah Sakit Pendidikan X di Surakarta. Responden penelitian yang mengisi data penelitian secara lengkap sejumlah 76 perawat. Adapun masa kerja mayoritas responden adalah 3 tahun (42.1%). Adapun data demografi responden secara lebih detail ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
*Data Demografi Responden*

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	10	13,2%
Perempuan	66	86,8%
Usia		
21- 25 Tahun	11	14,5%
26 - 35 Tahun	63	82,9%
36 - 45 Tahun	2	2,6%
Status Perkawinan		
Menikah	51	67,1%
Belum Menikah	25	32,9%
Jumlah Anak		
0	41	53,9%
1	29	38,2%
2	5	6,6%
3	1	1,3%
Divisi		
Perawat HCU	8	10,5%
Perawat ICU	23	30,3%
Perawat Ranap Lantai 4	17	22,4%
Perawat Ranap Lantai 5	14	18,4%
Perawat Ranap Lantai 6	14	18,4%
Masa kerja		
2 Tahun	10	13,2%
3 Tahun	32	42,1%
4 Tahun	4	5,3%
5 Tahun	16	21%
6 Tahun	8	10,5%
7 Tahun	6	7,9%

Sumber: Data Diolah N= 76 (SPSS, 2025)

Berdasarkan data demografi responden penelitian, perawat yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 10 orang (13,2%) dan perempuan sejumlah 66 orang (86.8%). Rentang usia 21-25 tahun sejumlah 11 orang (14.5%), 26-35 tahun sejumlah 63 orang (82.9%), dan 36-45 tahun sejumlah 2 orang (2.6%). Mayoritas sudah menikah (67.1%), dan belum memiliki anak (41%). Divisi yang terlibat bervariasi mulai dari perawat HCU (10.5%), perawat ICU (30.0%), dan selebihnya adalah perawat rawat inap.

Dalam penelitian ini, *work engagement* diukur menggunakan skala UWES-9 yang diadopsi dari penelitian Qatrunnada (2023). Alat ukur ini memiliki 9-item dengan skala frekuensi dari rentang skor 1 (tidak pernah-sama sekali tidak pernah) hingga 7 (selalu-setiap hari). Alat ukur ini

memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.92 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel *burnout*, diukur dengan menggunakan *Maslach burnout Inventory* (MBI) versi bahasa Indonesia yang sudah peneliti adaptasi dari alat ukur Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001). Skala ini terdiri dari 19 item dan memiliki tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi. Alat ukur ini memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.83 sehingga dinyatakan reliabel. Selanjutnya, alat ukur *work-life balance* memodifikasi dari penelitian Maulana (2020) berdasarkan teori yang disusun oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) dengan jumlah 13 item. Alat ukur ini memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0.90 sehingga alat ukur ini dinyatakan reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Pearson Correlation Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel yang diteliti yaitu *work-life balance*, *burnout*, dan *work engagement*. Dalam menganalisis data ini dibantu dengan aplikasi pada komputer dengan *software* IBM SPSS versi 26.0.

## Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini memperoleh hasil uji hipotesis yaitu ada hubungan yang negatif dan signifikan *work-life balance* dengan *burnout* pada perawat ( $r = -0.587, p < .001$ ). Dalam hal ini, hubungan yang negatif menunjukkan semakin tinggi *work-life balance* perawat maka akan semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah *work-life balance* perawat maka akan semakin tinggi *burnout*. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima. Kemudian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan *work-life balance* dengan *work engagement* pada perawat ( $r = 0.466, p < .001$ ). Artinya, semakin tinggi *work-life balance* perawat semakin tinggi keterikatan kerja perawat sebaliknya semakin rendah *work-life balance* perawat semakin rendah pula keterikatan kerjanya. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan yang negatif dan signifikan *burnout* dengan *work engagement* pada perawat ( $r = -0.231, p = .045$ ). Hasil menjelaskan bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah keterikatan kerja perawat, dan semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi keterikatan kerja perawat. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima. Uji hipotesis penelitian ini ditampilkan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
*Hasil Uji Hipotesis (r)*

	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Burnout</i>	<i>Work-Engagement</i>
<i>Work-Life Balance</i>	-	-	-
<i>Burnout</i>	$-0.587^{***}$	-	-
<i>Work-Engagement</i>	$0.466^{***}$	$-0.231^*$	-

Keterangan: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

## Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan *work-life balance* dengan *work engagement* pada perawat. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan yang dirasakan oleh perawat terkait kehidupan pekerjaan-personal maka semakin perawat terikat pada pekerjaannya sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan dapat dirasakan dari lingkungan kerja yang sehat karena menerapkan rasa kekeluargaan sesama perawat dan dukungan secara emosional dari atasan dan rekan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Santhi dan Sundar (2012) menyebutkan bahwa lingkungan organisasi yang saling mendukung dan memiliki kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan memiliki peran utama dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan personal.

Hal ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan penting bagi karyawan dan perusahaan. *Work-life balance* berpengaruh terhadap produktivitas dan pertumbuhan baik organisasi dan karyawan (Roopavathi & Kishore, 2020). *Work-life balance* dapat meningkatkan partisipasi dan kontribusi anggota atau karyawan kepada organisasi (Dewi, Madjid, & Fauzan, 2020). Berdasarkan tinjauan literatur ditemukan bahwa keterkaitan *work-life balance* dan *work-engagement* belum dapat dipastikan hubungannya antara satu dengan yang lain (Wood, et al., 2020), sehingga hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Bahwasannya, *work-life balance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work-engagement*.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan hasil ada hubungan yang negatif dan signifikan *burnout* dengan *work engagement* pada perawat. Hasil menjelaskan bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah keterikatan kerja perawat, dan semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi keterikatan kerja perawat. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima. Perawat yang mengalami kelelahan bekerja secara terus menerus akan mengalami *burnout*, hal ini dapat mengurangi *work engagement* dan mengakibatkan perawat tidak optimal dalam bekerja (Nisak & Qatrunnada, 2024). Hal ini didukung dengan penelitian Lestari dan Purba (2019) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang sesuai dan didukung dengan rekan kerja dan atasan yang mendukung dapat mengurangi *burnout*, terutama pada dimensi kelelahan emosional dan depersonalisasi. *Burnout* terus menjadi masalah yang mengkhawatirkan bagi tenaga perawat, meskipun temuan prevalensi *burnout* bervariasi di setiap penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Gribben dan Semple (2021) pun menjelaskan bahwa diperlukan penanganan yang efektif dengan pendekatan multidimensi, baik dari sisi personal perawat maupun melalui intervensi organisasi.

Perawat yang mengalami *burnout* dapat mengungkapkan sinisme dalam perilaku negatif yang tidak seperti biasanya, komunikasi yang buruk dengan orang lain, dan bahkan perilaku tidak

menyenangkan terhadap rekan kerja (Kelly, Gee, & Butler, 2021). Schaufeli (2017) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang besar dan kurang diimbangi dengan *resources* yang memadai maka akan menurunkan keterikatan kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana dan Sudarsi (2024) yang menjelaskan bahwa *burnout* berperan negatif dan signifikan terhadap *work engagement*, yang mana tuntutan kerja yang terjadi secara signifikan berakibat menurunkan keterlibatan kerja. Pekerja yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya menunjukkan dorongan untuk menampilkan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya juga akan berdampak pada produktivitas organisasi (Pandita & Singhal, 2017).

Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan ada hubungan yang negatif dan signifikan *work-life balance* dengan *burnout* pada perawat. Penelitian ini juga mempertegas bahwa *work-life balance* dan *burnout* memiliki hubungan erat, yang mana perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja dan personal yang rendah berpotensi mengalami *burnout* yang lebih tinggi. Dalam hal ini, hubungan yang negatif menunjukkan semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh perawat, maka semakin kecil kemungkinan perawat mengalami *burnout*. Sebaliknya, *work-life balance* yang buruk secara signifikan meningkatkan risiko kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian pribadi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini diterima.

Tuğsal dan Ülgen (2017) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan dengan *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauliddiyah dan Widyastuti (2025), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Saat perawat mampu mengelola keseimbangan kehidupan kerja dengan baik, maka perawat cenderung lebih mampu mengelola kondisi emosional, mental, dan fisiknya. Dengan demikian, perawat dapat terhindar dari stres kerja berlebih yang berpotensi menyebabkan kelelahan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rostianti et al. (2025) juga menjelaskan bahwa perawat yang berhasil mengelola kehidupan pribadi dan profesionalnya biasanya lebih sedikit stres, lebih produktif, dan lebih bahagia di tempat kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sari (2021) juga menyatakan bahwa semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah *work-life balance*. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa hal tersebut dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian jam kerja yang mungkin dialami oleh perawat, sehingga terjadilah *burnout*.

Roopavathi dan Kishore (2020) juga menyebutkan bahwa mempertahankan *work-life balance* dapat mengurangi stres dan *burnout*. Terlebih, pekerjaan perawat dikenal sebagai pekerjaan yang penuh tekanan karena pekerjaan ini berhubungan dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang kompleks, ekspektasi yang tinggi, tanggung jawab yang besar, sementara minim otoritas yang diidentifikasi sebagai pemicu stres utama (Babapour, et al., 2022). Sementara itu, Dall'Ora et al. (2020) juga menjelaskan bahwa *burnout* perlu diintervensi sebab

memiliki sejumlah dampak yang dapat merugikan, baik bagi perawat maupun pasien. Bagi perawat, kelelahan dikaitkan dengan penurunan kinerja perawat, masalah kesehatan, ketidakhadiran, bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kelelahan juga berpotensi berdampak buruk pada kualitas perawatan pasien, keselamatan pasien, maupun kesalahan perawatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat hasil studi sebelumnya yang menjelaskan hubungan antara *work-life balance*, *burnout*, dan *work engagement*. Dalam hal ini dijelaskan bahwa keseimbangan hidup-kerja memiliki hubungan yang positif-signifikan dengan *work engagement* dan hubungan yang negatif-signifikan dengan *burnout* pada perawat. Sementara itu, *burnout* memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *work engagement*. Oleh karenanya, perawat diharapkan dapat merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya, menjaga keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan yang sehat, dan mengurangi risiko *burnout*. Dengan demikian, hal ini diharapkan akan membantu menciptakan pengalaman bekerja yang lebih memuaskan dan berkelanjutan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang prima di pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki kelebihan yaitu menambah kontribusi riset yang menjelaskan keterkaitan antara ketiga variabel yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara *work-life balance*, *burnout*, dan *work engagement*. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terkait ketiga variabel tersebut dalam konteks yang lebih spesifik yaitu pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan kota Surakarta. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain penelitian ini dilakukan hanya di satu rumah sakit pendidikan di Kota Surakarta, sehingga ada keterbatasan generalisasi hasil penelitian terhadap perawat di rumah sakit lain atau di daerah berbeda. Selain itu, proses dalam pengambilan data membutuhkan waktu yang cukup lama mengingat aktivitas kerja perawat di Rumah Sakit X yang padat. Oleh karena itu, perlu sering dilakukan *follow-up* untuk memperoleh data penelitian dengan jumlah responden yang cukup terbatas.

Penelitian ini juga melakukan penyebaran kuesioner melalui *Google Form* yang bersifat *online* dan tanpa pendampingan langsung dari peneliti. Hal ini berpotensi memunculkan *self-report bias* karena seluruh jawaban bergantung pada persepsi subjektif responden tanpa adanya klarifikasi atau bimbingan. Selain itu, respon bias juga dapat muncul akibat ketidaktelitian responden dalam membaca atau memahami pertanyaan, serta kemungkinan pengisian kuesioner secara tergesa-gesa atau tidak sepenuhnya fokus. Penelitian ini menggunakan desain korelasional sederhana, sehingga hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel tanpa dapat mengidentifikasi hubungan sebab-akibat (kausalitas) di antara *work-life balance*, *burnout*, dan *work engagement*.

## Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis penelitian ini diterima. Penelitian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan *work-life balance* dengan *burnout* pada perawat, yang artinya bahwa semakin tinggi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan personal perawat maka akan semakin rendah *burnout* yang dialami. Kemudian, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan *work-life balance* dengan *work engagement* pada perawat, artinya semakin tinggi keseimbangan kerja dan hidup perawat maka semakin perawat *engage* terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut, ada hubungan yang negatif dan signifikan *burnout* dengan *work engagement* pada perawat, semakin tinggi *burnout* yang dialami perawat maka semakin rendah *work engagement*.

## Implikasi

Penelitian ini memiliki sejumlah rekomendasi, baik saran metodologis maupun saran praktis. Saran metodologis penelitian ini yaitu penelitian longitudinal lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan ketiga variabel dari waktu ke waktu, sehingga diperoleh gambaran dinamika variabel secara lebih akurat. Penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan pendampingan langsung saat pengisian kuesioner. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan potensi *self-report* bias dan kesalahan pemahaman item oleh responden. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden dengan rentang usia dan status demografis yang lebih bervariasi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik analisis regresi linear atau regresi berganda untuk menguji pengaruh *work-life balance* secara langsung terhadap *burnout* dan *work engagement*. Dengan regresi, dapat dianalisis seberapa besar *work-life balance* memprediksi penurunan *burnout* atau peningkatan *work engagement*.

Adapun saran praktis bagi perawat, meningkatkan *work engagement* dengan membangun dukungan sosial di tempat kerja, menggunakan strategi *coping* positif, serta menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Perawat juga dapat mengembangkan pola *work-life balance* dengan memastikan waktu istirahat yang cukup dan memanfaatkan waktu senggang dengan kegiatan yang menyenangkan misalnya dengan melakukan hobi, bergaul dengan orang-orang yang positif, atau berolahraga. Perawat juga perlu membangun kesadaran diri terhadap kondisi fisik dan psikologisnya, serta berani mencari bantuan profesional ketika mengalami tanda-tanda kelelahan mental.

Saran untuk Rumah Sakit, pengembangan program *work-life balance* dapat dilakukan dengan merancang program seperti pengaturan jadwal *shift* yang lebih fleksibel, pemberian cuti berkualitas, atau penyediaan fasilitas penunjang rekreasi bagi tenaga keperawatan. Rumah sakit sebaiknya melakukan evaluasi beban kerja perawat secara rutin untuk mencegah beban berlebih

yang dapat memicu *burnout*. Rumah Sakit juga dapat membuat evaluasi secara periodik misalnya dengan melakukan *engagement survey* pada perawat per tahun. Dengan demikian, rumah sakit dapat mendapatkan data *engagement* secara kuantitatif dan kualitatif guna merumuskan kebijakan yang berlaku. Instansi juga dapat mengadakan program dukungan dan layanan kesehatan mental bagi pekerja seperti konseling, terapi kelompok, keterampilan manajemen stress, atau pelatihan *mindfulness* dalam meningkatkan *work-life balance*, mengurangi tingkat *burnout*, dan meningkatkan *work engagement*. Rumah Sakit juga dapat melakukan promosi Kesehatan mental dengan memberikan psikoedukasi melalui webinar/seminar untuk meningkatkan *work-life balance* dan *work engagement* pada perawat, serta mencegah terjadinya *burnout*.

### Daftar Pustaka

- Albrecht, S. L. (Ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–19. DOI: [10.24176/jsmb.v1i1.8109](https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109)
- Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 21(1), 75. DOI: [10.1186/s12912-022-00852-y](https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309–328. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Chunta, K. S. (2020). New nurse leaders: creating a work-life balance and finding joy in work. *Journal of Radiology Nursing*, 39(2), 86–88. DOI: [10.1016/j.jradnu.2019.12.007](https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2019.12.007)
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human resources for health*, 18(1), 41. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Dewanti, N., Kusnanto, K., & Yuwono, S. R. (2020). Peran work engagement dalam menurunkan turnover intention perawat: a systematic review. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES" (Journal of Health Research "Forikes Voice")*, 12(1), 62–67. DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf12116>
- Dewi, S. S., Madjid, A., & Fauzan, A. (2020). The role of religiosity in work-life balance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 2363–2374. DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1192>
- Dinas Kesehatan Kota Surakarta. (2023). *Profil Kesehatan Kota Surakarta Tahun 2023*. Surakarta. 207 hal. Diakses dari <https://dinkes.surakarta.go.id/profil-kesehatan/>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. DOI: [10.1037/a0016737](https://doi.org/10.1037/a0016737)
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Work Life Balance Dengan burnout Pada Karyawan PT . X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898. DOI: <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.57299>
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: an integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 50, 101887. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>

- Hailay, A., Aberhe, W., Mebrahtom, G., Zereabruk, K., Gebreayezgi, G., & Haile, T. (2020). Burnout among nurses working in Ethiopia. *Behavioural Neurology*, 1-9. DOI: [10.1155/2020/8814557](https://doi.org/10.1155/2020/8814557)
- Idulfilastri, R. M., Chan, R., & Putri, D. (2021). Structural model of work-life balance effect on nurse work engagement. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 61-67. DOI: <https://doi.org/10.22219/jk.v12i1.14077>
- Jun, J., Ojemeni, M. M., Kalamani, R., Tong, J., & Crecelius, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International journal of nursing studies*, 119, 103933. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2021.103933](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103933)
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing outlook*, 69(1), 96-102. DOI: [10.1016/j.outlook.2020.06.008](https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008)
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiyana, H. S. (2020). Keterikatan kerja perawat: pengaruh dukungan organisasi, work-life balance dan kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51. Diakses dari <https://journal.uml.ac.id/TIT/article/view/179>
- Lestari, D. A. K., & Purba, H. P. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8, 59-70. Diakses dari <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Maulana, M. R. H. (2020). Hubungan antara *work life balance* dengan intensi pindah kerja pada karyawan yang bekerja di Batik X Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia
- Maulana, F., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh tuntutan pekerjaan, self efficacy dan burnout terhadap work engagement (Studi Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3181-3189. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4359>
- Mauliddiyah, D., & Widyastuti, W. (2025). The relationship between work-life balance and workload with burnout in nurses. *Proceeding of International Conference on Social Science and Humanity*, 2(3), 630-641. <https://doi.org/10.61796/icossh.v2i3.97>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. DOI: [10.1146/annurev.psych.52.1.397](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397)
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap work engagement pada karyawan PT. Eka Timur Raya Pasuruan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 8(1), 44-53. DOI: <https://doi.org/10.20961/jip.v8i1.70506>
- Nisak, K., & Qatrunnada, R.Z. (2024). Pengaruh psychological capital dan burnout terhadap work engagement pada perawat di kota Surakarta. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diakses pada: <https://eprints.ums.ac.id/129387/>
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2019). Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: The role of work engagement. *International nursing review*, 66(3), 381-388. DOI: [10.1111/inr.12526](https://doi.org/10.1111/inr.12526)
- Pandita, S., & Singhal, R. (2017). The influence of employee engagement on the work-life balance of employees in the IT sector. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 38. Diakses dari <https://ssrn.com/abstract=3164209>
- Qatrunnada, R. Z., & Parahyanti, E. (2019). Empowering leadership and work engagement: The role of psychological empowerment as a mediator. In *2nd International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2018)* (pp. 954-964). Atlantis Press. DOI: [10.2991/iciap-18.2019.78](https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.78)
- Qatrunnada, R. Z. (2023). Pemberdayaan psikologis dan intensi turnover karyawan milenial di Indonesia: Peran keterikatan kerja sebagai mediator. *Psychopreneur Journal*, 7(2), 79-88. DOI: <https://doi.org/10.37715/psy.v7i2.3611>
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). The impact of work-life balance on employee performance. *Journal of Interdisciplinary Cycle Research*, 2(10), 31-37. Diakses dari

<https://www.researchgate.net/publication/351088379> THE IMPACT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

- Rostianti, J. D., Febrian, M. R., Susijawati, N., & Sunimah, S. (2025). Work-life balance and burnout as factor influencing nurse performance at Cirebon Port General Hospital. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 6(2), 311-318. DOI: <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v6i2.904>
- Riggio, E. R., & Johnson, S.K. (2022). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology Eighth Edition*. New York: Routledge.
- Santhi, T., & Sundar, D. K. (2012). A study on the work-life balance of woman employees in information technology industry. *ZENITH International Journal of Business Economics dan Management Research*, 2(1). Diakses dari <http://zenithresearch.org.in/>
- Sari, S. J. (2021). *Hubungan Burnout dengan Work-life Balance Pada Perawat Di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation), Universitas Islam Riau.
- Sohrabizadeh, S., & Sayfour, N. (2014). Antecedents and consequences of work engagement among nurses. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16(11). DOI: [10.5812/ircmj.16351](https://doi.org/10.5812/ircmj.16351)
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 120-132, 46(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. Research in Social Issues in Management. In Gilliland, S. W., Steiner, D. D., dan Skarlicki, D. P. (Eds.), *Research in social issues in management: Managing social and ethical issues in organizations* (Vol. 5, pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. DOI: [10.1177/0022022102033005003](https://doi.org/10.1177/0022022102033005003)
- Seppala, E., & Moeller, J. (2018). 1 in 5 employees is highly engaged and at risk of burnout. *Harvard Business Review*. Diakses dari <https://hbr.org/2018/02/1-in-5-highly-engaged-employees-is-at-risk-of-burnout>
- Tuğsal, T., & Ülgen, B. (2017). Work-life balance and social support as predictors of burnout: an exploratory analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(3), 117-138. DOI: [10.6007/IJARBS/v7-i3/2699](https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i3/2699)
- Undang-undang nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. Jakarta: Pemerintahan RI dengan Persetujuan DPR. Diakses dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38782/uu-no-38-tahun-2014>
- Wisudawan B, O., Nu'man, A. S., Djaharuddin, I., Nurmala, D. R., Hadi, A. J., Ahmad, H., Tahir, M., & Amin, M. A. (2024). Stres kerja dan keselamatan pasien: Literature review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(4), 871-898. DOI: <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i4.5142>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work-life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240-262. DOI: <https://doi.org/10.1177/153448432091756>
- Yildiz, B., & Yildiz, T. (2022). A systematic review and meta-analytical synthesis of the relationship between work engagement and job satisfaction in nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4). DOI: [10.1111/ppc.13068](https://doi.org/10.1111/ppc.13068)