

**ARTIKEL RISET**URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jpp>**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA DI KOTA MAKASSAR*****Relationship Between Work Stress And Work Engagement On Teachers In Special School In Makassar City*****Andi Syarwan Alkaderi^k, Lukman, Andi Nasrawaty Hamid**

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar. Indonesia

Email Penulis Korespondensi: andisyarwan3@gmail.com

Abstrak

Kompleksitas permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan membuat tingkat work engagement guru sekolah luar biasa menjadi rendah, sehingga tugas dan tanggung jawab yang dimiliki tidak dapat dikerjakan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara stres kerja dan work engagement pada guru sekolah luar biasa di Kota Makassar. Subjek dalam penelitian ini merupakan guru SLB di Kota Makassar dengan masa kerja kurang dari 10 tahun. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple randomized sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). Data penelitian dengan uji korelasi Pearson Product Moment. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu $r = -0,484$, nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $p = 0,000$, yang berarti $p < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan work engagement pada guru sekolah luar biasa di Kota Makassar. Semakin tinggi stres kerja guru SLB, maka work engagement akan semakin rendah. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membuat guru SLB menyadari pentingnya memiliki work engagement dalam menjalankan tugas sebagai pendidik bagi siswa berkebutuhan khusus.

Kata Kunci: Guru Sekolah Luar Biasa, Stres Kerja, Work Engagement**Abstract**

This study aimed to determine the relationship between work stress and work engagement in special education teachers in Makassar City. The subjects in this study were special education teachers in Makassar with less than 10 years of service. Subjects in this study amounted to 67 people. This study was categorized into quantitative methods with a simple randomized sampling technique. The measuring instrument used in this study is the work stress scale and the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). The data analyzed with the Pearson Product Moment correlation test. The correlation coefficient value obtained is $r = -0.484$, the significance value obtained is $p = 0.000$, which means $p < 0.05$. These results shows that there is a negative relationship between work stress and work engagement for special school teachers in Makassar City. The higher the work stress of the SLB teacher, the lower the work engagement. The results of this study are expected to be able to make special education teachers realize the importance of having work engagement in carrying out their duties as educators for students with special needs.

Keywords: Work Engagement, Work Stress, Special Education Teacher

PENDAHULUAN

Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah unsur utama yang menunjang terselenggaranya pendidikan berkualitas bagi peserta didik berkebutuhan khusus (1).

Guru SLB memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks apabila dibandingkan dengan guru yang bekerja di sekolah umum karena harus menguasai beragam keahlian asesmen dan intervensi yang berkaitan dengan pendidikan luar biasa, menguasai substansi dan administrasi kurikulum, serta menguasai strategi pembelajaran individual. Tanggung jawab yang berat dalam pekerjaan dapat membuat *work engagement* pada guru SLB menurun sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya dalam mengajar secara optimal (2). *Work engagement* yang rendah akan membuat individu kurang semangat dan tidak termotivasi serta kehilangan kemampuan untuk memaknai pekerjaan secara positif (3).

Work engagement diartikan sebagai keadaan positif, memuaskan (*fulfilling*), *affective-motivational state*, yang berkaitan dengan *well-being* karena pekerjaan. Guru SLB yang memiliki *work engagement* akan memandang pekerjaan yang dilakukannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan, memberikan pengaruh positif terhadap proses dan hasil kerja individu dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (4), memiliki komitmen dan dedikasi dalam melakukan pekerjaannya, membuat individu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan cenderung melakukan pekerjaannya dengan energi dan tingkat resiliensi yang tinggi. *Work engagement* yang rendah membuat guru SLB kurang berkomitmen dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Guru SLB dengan *work engagement* yang rendah juga akan merasa bahwa pekerjaan mereka kurang berarti dan tidak merasa bahagia dengan pekerjaan mereka sebagai pendidik bagi anak berkebutuhan khusus (5).

Rendahnya komitmen dan motivasi dalam mengajar membuat guru tidak mampu melaksanakan program pembelajaran yang efektif sehingga hasil pembelajaran siswa tidak dapat maksimal. Hasil survey *Work Development Report* pada tahun 2004 menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat *absentism* guru sebesar 19% dan tergolong tinggi diantara negara-negara

berkembang lain di Asia. Tentama dalam penelitiannya terhadap guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta menemukan bahwa guru SLB cenderung menunjukkan perilaku kinerja yang rendah dan tidak produktif seperti bolos, absen, terlambat mengajar, bekerja seadanya, dan menunda pekerjaan. Hal ini merupakan indikasi rendahnya *work engagement* guru SLB. Guru SLB dengan *work engagement* yang rendah akan merasa kurang termotivasi dalam bekerja sehingga muncul perilaku ketidakhadiran, menunda pekerjaan, bahkan berhenti dari pekerjaan yang akan berdampak pada keberlangsungan dan kualitas belajar siswa.

Peneliti pengambilan data awal tentang *work engagement* guru SLB di Kota Makassar menggunakan kuesioner yang disebar secara online dengan *google form* dan diisi oleh 24 responden yang merupakan guru SLB di kota Makassar. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa 15 responden (62%) memiliki *work engagement* dengan kategori rendah. 14 responden (58%) memiliki skor rendah pada aspek *vigor*, 18 responden (74%) memiliki skor rendah pada aspek *dedication*, dan 19 responden (78%) memiliki skor rendah pada aspek *absorption*.

Work engagement adalah keadaan positif, memuaskan (*fulfilling*), dan perasaan terhubung dengan pekerjaan (*work-related*) yang dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu yang memiliki *work engagement* cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, dan kemampuan kerja yang tinggi sehingga mampu untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan bekerja dengan lebih efektif (6).

Terdapat tiga dimensi *work engagement*. Tiga hal tersebut adalah: *Vigor* (etos kerja) mengacu pada energi, resiliensi, dan kemauan untuk berusaha yang tinggi dalam bekerja, serta sifat gigih dalam mengatasi kesulitan yang dialami saat bekerja. *Dedication* (dedikasi) mengacu pada pemaknaan, antusiasme dan perasaan bangga terhadap pekerjaan yang dijalani serta merasa terinspirasi dan selalu tertantang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih. Individu dengan *dedication* yang tinggi akan menganggap pekerjaannya sebagai pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang (7).

Absorption mengacu pada

penghayatan terhadap pekerjaan, berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, serta menikmati pekerjaan sehingga sama sekali tidak merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki *absorption* tinggi akan merasa senang menjalani pekerjaannya, merasa nyaman dalam tugas sererta merasa menyatu dengan pekerjaannya (8).

Guru SLB dituntut untuk harus memahami perbedaan individual dalam konteks perkembangan siswa dengan kebutuhan khusus, serta dituntut untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan efisien yang dapat mengakomodasi kebutuhan siswa yang berbeda-beda dengan kemampuan yang terbatas. Guru SLB juga dihadapkan pada kurangnya dukungan administratif dan sosial (9). Guru SLB juga dituntut untuk menguasai beragam keahlian asesmen dan intervensi yang berkaitan dengan pendidikan luar biasa, seperti orientasi dan mobilitas, komunikasi, melatih kemampuan bicara dan bahasa, merawat diri, pelatihan motorik, bina kemampuan sosial, serta penguasaan kurikulum dan strategi pembelajaran individual. Tuntutan dan beban kerja yang berat dalam pekerjaan, diikuti dengan peserta didik yang memiliki karakteristik khusus dan penanganan khusus, tidak terjadi pada sekolah umum. Hal ini membuat guru SLB rentan mengalami stres dalam menjalani pekerjaannya. Guru SLB di Jakarta menemukan bahwa hampir setengah (47,6%) dari 126 guru yang mereka teliti mengalami tingkat stres tinggi karena tuntutan/beban kerja yang sangat tinggi (10). Tingginya tuntutan pekerjaan dan rendahnya kemampuan serta kapasitas yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tuntutan tersebut dapat memunculkan stres kerja dan menurunkan *work engagement* (11).

Stres kerja adalah keadaan psikologis yang muncul ketika individu merasa tidak mampu untuk mengatasi beban kerja yang diberikan. Stres kerja sebagai reaksi fisik atau psikis pada diri individu sebagai respon terhadap perubahan di lingkungan kerjanya yang dianggap mengganggu dan memunculkan perasaan tertekan (9). Stres kerja adalah keadaan saat individu menghadapi beban pekerjaan yang berada diluar kemampuannya (12). Pada dasarnya, stres kerja muncul ketika individu mengalami kesulitan saat berusaha untuk menyelesaikan tuntutan dan tanggung

jawab pekerjaan. Stres kerja berhubungan dengan tuntutan yang dihadapi dan sumberdaya yang dimiliki individu (13). Stres kerja terjadi apabila terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan karakteristik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Stres kerja muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan yang tinggi namun kontrol pekerjaan yang rendah, hal ini kemudian akan menimbulkan masalah baik fisik maupun psikologis (14).

Stres kerja mengakibatkan turunnya motivasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Hal ini berbanding terbalik dengan individu dengan *work engagement* yang menunjukkan antusiasme, semangat dan energi serta keterlibatan penuh dalam upaya menunaikan tanggung jawab pekerjaan (15).

Individu yang mengalami stres kerja akan memiliki afeksi negatif terhadap pekerjaannya dan menjadi kurang mampu memaknai pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan. Afeksi negatif tersebut pada gilirannya menurunkan semangat individu dalam bekerja, individu akan mudah merasa lelah, keterlibatan dalam pekerjaan menurun, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif menurun. Stres kerja dapat secara negatif memengaruhi performa individu dalam melakukan pekerjaannya serta memicu munculnya *turnover*, ketidakhadiran, dan menurunnya performa kerja. Performa kerja yang menurun dan tingginya tingkat ketidakhadiran adalah indikasi rendahnya *work engagement* individu (16).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara stres kerja dan *work engagement* pada guru sekolah luar biasa di kota makassar. Dengan kata lain semakin tinggi stres kerja yang dialami guru SLB, maka *work engagement* akan makin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami, maka makin tinggi *work engagement* pada guru SLB.

METODE

Stres kerja dalam penelitian ini yaitu munculnya afeksi negatif dan perasaan tidak nyaman dalam diri individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari ketidakmampuan mengatasi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *work engagement* yaitu keadaan positif, memuaskan (*fulfilling*), dan perasaan terhubung dengan pekerjaan (*work-related*)

yang dicirikan dengan adanya karakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Penelitian ini melibatkan 67 responden yang merupakan guru sekolah luar biasa (SLB) di Kota Makassar dengan masa kerja kurang dari 10 tahun dan bersedia menjadi responden penelitian. Peneliti menggunakan teknik *probability sampling*, yakni *simple randomized sampling* untuk memperoleh responden penelitian. *Simple randomized sampling* dengan metode undian yang dilakukan dengan membuat susunan nama partisipan kedalam daftar kemudian memilih nama yang berada pada nomor genap. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan dua skala, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) yang telah dialih bahasa kedalam Bahasa Indonesia. Skala ini mengacu pada tiga aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala stres kerja disusun peneliti berdasarkan aspek fisik, psikologis (17). Penelitian ini menggunakan validitas isi dengan rumus Aiken's V yang hasilnya didapatkan berdasarkan penilaian tiga validator ahli atau *expert judgement*.

Skala *work engagement* terdiri dari 9 aitem memiliki nilai Aiken's V dengan rentang angka 0,75 sampai 0,92 sehingga semua aitem pada skala *work engagement*

valid untuk digunakan. Hasil uji reliabilitas pada skala *work engagement* menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,84 yang menunjukkan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang bagus. Hasil perhitungan Aiken's V pada 40 aitem skala stres kerja menunjukkan nilai dengan rentang 0,33 sampai 0,92, terdapat 3 item yang tidak valid sehingga sehingga tersisa 37 aitem yang valid dan layak diuji coba. Setelah tahap uji coba dilakukan, terdapat 12 aitem yang gugur sehingga tersisa 25 aitem. Hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,93 yang menunjukkan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat bagus. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dengan bantuan *software SPSS 24*.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan deskripsi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin. Subjek berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang dengan persentase 36% dan subjek berjenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang dengan persentase 64%.

Tabel 1.
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24	36
Perempuan	43	64
Total	67	100

Tabel 2 menunjukkan deskripsi subjek penelitian berdasarkan status kepegawaian. Subjek dengan status guru tidak tetap (GTT) berjumlah 2 orang dengan persentase 3%, subjek dengan status guru tetap yayasan (GTY)

berjumlah 30 orang dengan persentase 45%, subjek dengan status tenaga honorer berjumlah 27 orang dengan persentase 40%, dan subjek dengan status pegawai negeri sipil berjumlah 8 orang dengan persentase 12%.

Tabel 2.
Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
Guru Tidak Tetap	2	3
Guru Tetap Yayasan	30	45
Tenaga Honorer	27	40
Pegawai Negeri Sipil	8	12
Total	67	100

Tabel 3 menunjukkan kategorisasi data penelitian terhadap 67 guru SLB di Kota Makassar. Responden dengan skor kurang dari 75 termasuk dalam kategori rendah, responden dengan skor antara 75 hingga 85 termasuk dalam kategori sedang, dan responden dengan skor 86 keatas termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis menunjukkan terdapat 16 orang (24%) yang memiliki stres kerja dalam kategori tinggi, 44 orang (66%) memiliki stres kerja dalam kategori sedang, dan 7 orang (10%) memiliki stres kerja dalam kategori rendah.

Tabel 3.

Kategorisasi Skala Stres Kerja

Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$(\mu+1 \sigma) \geq x$	$X \geq 86$	16	24	Tinggi
$(\mu-1 \sigma) \leq X < (\mu+1 \sigma)$	$75 \leq X < 86$	44	66	Sedang
$X < (\mu-1 \sigma)$	$X < 75$	7	10	Rendah

Tabel 4. menunjukkan kategorisasi data penelitian terhadap 67 guru SLB di Kota Makassar. Responden dengan skor kurang dari 20 tergolong dalam kategori rendah, responden dengan skor 20 hingga 26 tergolong dalam kategori sedang, dan

responden dengan skor 27 keatas tergolong dalam kategori tinggi. Hasil kategorisasi didapatkan bahwa terdapat 12 orang (18%) yang memiliki *work engagement* dalam kategori tinggi, 49 orang (73%) memiliki *work engagement* sedang, dan 6 orang (9%) memiliki *work engagement* rendah.

Tabel 4.

Kategorisasi Skala UWES-9

Batas Kategorisasi	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
$(\mu+1 \sigma) \geq x$	$X \geq 27$	12	18	Tinggi
$(\mu-1 \sigma) \leq X < (\mu+1 \sigma)$	$20 \leq X < 27$	49	73	Sedang
$X < (\mu-1 \sigma)$	$X < 20$	6	9	Rendah

Tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti $p < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *work engagement* guru sekolah luar biasa

di Kota Makassar. Koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar -0,484 yang menandakan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dengan *work engagement* dengan derajat hubungan sedang.

Tabel 5.

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>r</i>	<i>p</i>	Ket.
Stres Kerja dan <i>Work Engagement</i>	-0,484	0,000	Signifikan

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *work engagement* guru SLB di Kota Makassar memiliki hubungan negatif yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat stres kerja pada guru SLB

maka tingkat *work engagement* makin rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Motamedzade, Asghari, Basati, Safari, Afshari dan Abbasinia (2018) yang menemukan bahwa *work engagement* berkorelasi negatif dengan stres kerja. Individu dengan *work engagement* memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri dan lingkungan kerjanya sehingga tidak

menganggap pekerjaannya sebagai beban melainkan sebuah tanggung jawab dan pengalaman yang berharga (18). Hasil penelitian juga sejalan dengan temuan Ikonne (2015) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa stres kerja dapat secara negatif memengaruhi performa individu dalam melakukan pekerjaannya serta memicu munculnya *turnover*, ketidakhadiran, dan menurunnya performa kerja. Performa kerja yang menurun dan tingginya tingkat ketidakhadiran adalah indikasi rendahnya *work engagement* individu (16). Ketika individu mengalami stres kepuasan kerja akan menurun dan berdampak pada *engagement* dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya.

Stres kerja yang tinggi pada partisipan penelitian dipengaruhi oleh status kepegawaian. Cooper dan Marshall (2013) mengemukakan bahwa status dalam pekerjaan merupakan simbol pemenuhan kebutuhan individu dalam hal aktualisasi diri dan finansial. Individu dengan status pekerjaan yang kurang stabil dan memuaskan akan cenderung mengalami stres dalam pekerjaannya (19). Gambaran data penelitian sesuai dengan hasil uji deskriptif stres kerja guru SLB berdasarkan status kepegawaian yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tingkat stres kerja guru SLB berdasarkan status kepegawaian. Rerata skor stres kerja tertinggi yaitu 84,27 didapatkan oleh guru SLB dengan pegawai honorer. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif, Malaka, dan Novrikasari dalam penelitiannya terhadap 41 karyawan PT. X di Kota Palembang menemukan bahwa pegawai tidak tetap (kontrak atau honorer) cenderung mengalami stres kerja dibandingkan pegawai tetap.

Peneliti melakukan analisis untuk melihat perbedaan tingkat *work engagement* guru SLB berdasarkan jenis kelamin menggunakan *independent sampel T test*. Hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat *work engagement* guru SLB berdasarkan jenis kelamin. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita yang menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan tingkat *work engagement* pada partisipan laki-laki dan perempuan. Perbedaan tingkat *work engagement* guru SLB berdasarkan status kepegawaian juga dianalisis dan erndapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan signifikan

tingkat *work engagement* guru SLB berdasarkan status kepegawaian. Partisipan yang memiliki status pegawai negeri sipil (PNS) memiliki rerata skor *work engagement* paling tinggi, sedangkan partisipan yang berstatus guru tetap yayasan (GTY) memiliki rerata skor paling rendah. Kahn (1990) mengemukakan bahwa individu cenderung memiliki tingkat *engagement* yang tinggi dalam pekerjaan apabila pekerjaan tersebut mendatangkan keuntungan pribadi, yang dalam hal ini tidak hanya berbentuk materi atau finansial, melainkan juga berbentuk pengalaman yang akan meningkatkan kualitas dan kapasitas pribadi. Pekerja tetap atau pegawai negeri sipil dipandang sebagai status yang lebih mendatangkan keuntungan finansial dibandingkan pegawai honorer (1).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan *work engagement* guru sekolah luar biasa di Kota Makassar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja guru SLB di Kota Makassar, maka *work engagement* akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami guru SLB di Kota Makassar, maka *work engagement* akan semakin tinggi.

SARAN

Guru SLB perlu meningkatkan dan memahami pentingnya *work engagement* dalam menjalankan tugas. Meningkatnya *work engagement* dapat menghindarkan individu dari stres kerja dan membuat guru SLB lebih optimal dalam menjalankan tugas sebagai pendidik anak berkebutuhan khusus. Instansi terkait agar memperhatikan kondisi kesejahteraan guru SLB dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan *work engagement*. Selain itu, instansi terkait dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Lingkungan kerja yang suportif dan nyaman akan menghindarkan guru SLB dari stres kerja yang tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Kepala Sekolah atas izin yang diberikan untuk dapat melaksanakan penelitian, serta terima kasih kepada ibu guru atas izin yang diberikan untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Asfiah EY, Kurniawati EP. Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru SLB. *Psikoislamika J Psikol dan Psikol Islam*. 2014;11(2).
2. Sumaryono. *Dunia Kerja Kekinian; Sebuah Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: CV Literasi Nusantara Abadi; 2021.
3. Schaufeli WB. Applying the Job Demands-Resources model: A 'How to' Guide to Measuring and Tackling Work Engagement and Burnout. *Organ Dyn*. 2017;46(2):120–32.
4. Halbesleben JRB. A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. In: Bakker AB, Leiter MP, editors. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press; 2010. p. 102–17.
5. Marwan IA. Employee Well-being dan Employee Engagement. *Bunga Rampai Psikologi dalam Manajemen SDM dan Pengembangan Organisasi*. Surabaya: Jakad Media Publishing; 2019. 129 p.
6. Hoole C, Bonnema J. Work Engagement and Meaningful Work Across Generational Cohorts. *J Hum Resour Manag*. 2015;13(1):1–11.
7. Iksan N, Widodo S, Praningrum P. Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu dan Beban Kerja terhadap Keterikatan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Manag Rev*. 2020;2(2):52–67.
8. Lumbantobing JS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara Ii. *J Ilmu Manaj Terap*. 2020;2(2):142–54.
9. Anoraga P. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2014.
10. Riyadi S. Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Semarang: Jejak Pustaka;
11. Wulan DK, Apriliani A c. Job Demands dan Burnout pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri. *JPPP - J Penelit dan Pengukuran Psikol*. 2017;6(1):17–25.
12. Stranks J. *Stress at Work Management and Prevention*. Miami: Elsevier Butterworth-Heinemann; 2005.
13. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson Education; 2013.
14. Fox ML, Dwyer DJ, Ganster DC. Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospital Setting. *Acad Manage J*. 1993;36(2):289–318.
15. Motowidlo SJ, Packard JS, Manning MR. Occupational Stress. Its Causes and Consequences for Job Performance. *J Appl Psychol*. 1986;71(4).
16. Ikonne CN. Job Stress and Psychological Well-Being among Library Employees: A Survey of Library Staff in Selected University Libraries in South-West Nigeria. *Qalib*. 2015;02(06):1–12.
17. Beehr TA, Newman JE. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Pers Psychol*. 1978;31(4):665–99.
18. Motamedzade M, Asghari M, Basati M, Safari H, Afshari M, Abbassinia M. The Relationship between Work Engagement and Job Stress among Emergency Technicians of Markazi Province, Iran, in 2015. *Iran J Heal Saf Environ*. 2018;6(2):1259–66.
19. Cooper CL, Marshall J. Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. In: Cooper CL, editor. *From Stress to Wellbeing Volume 1: The Theory and Research on Occupational Stress and Wellbeing*. New York: Palgrave Macmillan; 2013.
20. Kahn WA. Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Acad Manag J*. 1990;33(4):692–724.