

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Dengan menggunakan kerangka Job Demands–Resources (JD–R), penelitian ini mencoba memahami dinamika keterlibatan kerja pada perawat ruang operasi. Temuan menunjukkan bahwa ketiga subjek (X, Y, dan Z) memiliki permintaan kerja yang tinggi dan relatif sebanding, tetapi mereka tetap menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja tidak secara otomatis menurunkan keterikatan kerja; sebaliknya, itu dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya kerja dan sumber daya manusia yang memadai.

Ketiga topik tersebut bekerja dalam lingkungan kerja yang sama, tetapi mereka berbeda dalam cara mereka memahami syarat pekerjaan, menggunakan sumber daya, dan membangun hubungan kerja. Variasi ini meningkatkan pemahaman mekanisme JD–R dalam ruang operasi. Berdasarkan hasilnya, diskusi selanjutnya akan berkonsentrasi pada karakteristik tuntutan kerja yang dihadapi oleh para subjek. Karena tuntutan kerja merupakan konteks awal yang membentuk pengalaman kerja perawat ruang operasi, penting untuk memahami tuntutan kerja. Job demands pada ketiga subjek muncul dalam bentuk tuntutan fisik, mental, dan emosional yang tinggi, seperti durasi operasi yang panjang, tekanan keselamatan pasien, kebutuhan akan konsentrasi penuh, serta kondisi kerja yang tidak terduga. Ketiga subjek sama-sama memandang tuntutan tersebut sebagai bagian yang melekat pada pekerjaan di ruang operasi.

Namun, terdapat perbedaan penekanan antar subjek. Subjek X dan Z lebih menyoroti aspek tekanan mental dan ketelitian kerja, terutama pada fase awal adaptasi, sementara Subjek Y lebih menekankan beban kerja dan durasi jam kerja sebagai tantangan utama. Meskipun demikian, secara umum job demands tidak dipersepsikan sebagai hambatan yang melemahkan, melainkan sebagai tantangan yang harus dihadapi secara profesional.

Temuan ini menunjukkan bahwa job demands dalam konteks ruang operasi bersifat struktural dan tidak dapat dihindari, sehingga peran sumber daya kerja menjadi krusial dalam menjaga keberlanjutan kinerja dan keterikatan kerja. Meskipun job demands yang dihadapi oleh ketiga subjek tergolong tinggi dan bersifat melekat pada pekerjaan di ruang operasi, temuan penelitian menunjukkan bahwa tuntutan tersebut tidak berdampak secara langsung pada penurunan keterikatan kerja. Oleh karena itu, pembahasan berikutnya diarahkan pada peran job resources yang membantu subjek dalam mengelola tuntutan kerja tersebut. Ketiga subjek secara konsisten menekankan betapa pentingnya job resources, khususnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan senior menjadi faktor utama yang membantu subjek mengelola tekanan kerja dan beradaptasi dengan tuntutan ruang operasi.

Meskipun mendapatkan dukungan sosial, sumber daya kerja utama berbeda. Subjek X dan Z lebih menekankan peran senior dan atasan dalam memberikan arahan, motivasi, dan pembelajaran pada awal karir, sedangkan Subjek Y lebih menekankan kerja sama tim dan lingkungan kerja yang mendukung dalam keseharian kerja. Perbedaan menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan dapat berasal dari berbagai elemen, tetapi memiliki tujuan yang sama: menyangga kebutuhan pekerjaan.

Oleh karena itu, sumber daya kerja berfungsi sebagai perlindungan yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dalam lingkungan kerja yang sulit. Selain dukungan yang berasal dari lingkungan kerja, kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan kerja juga dipengaruhi oleh sumber daya yang berasal dari dalam diri. Dengan demikian, pembahasan selanjutnya difokuskan pada personal resources yang dimiliki dan dikembangkan oleh masing-masing subjek melalui pengalaman kerja. Ketiga subjek, selain job resources, menunjukkan perkembangan personal resources yang signifikan. Personal resources tersebut mencakup kemampuan untuk mengelola stres dan emosi, kesiapan fisik dan mental, dan kesadaran akan tanggung jawab profesional. Personal resources tidak muncul secara langsung, tetapi berkembang melalui proses adaptasi selama pengalaman kerja. Subjek X dan Z lebih menekankan proses belajar

dan penyesuaian diri sebagai sumber kekuatan personal, sedangkan subjek Y lebih menekankan pemaknaan kerja dan penerimaan peran profesional. Perbandingan antara subjek menunjukkan berbeda. Meskipun penekanan mereka berbeda, ketiga subjek menunjukkan bahwa personal resources berguna untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Hasilnya menunjukkan bahwa personal resources adalah bagian yang selalu berubah dari model JD–R, yang berkembang seiring interaksi orang dengan lingkungan kerja mereka. Keberadaan personal resources yang berkembang seiring waktu, bersama dengan job resources yang mendukung, membentuk dasar penting bagi munculnya keterikatan kerja. Oleh karena itu, bagian berikut akan membahas bagaimana kombinasi sumber daya tersebut tercermin dalam dimensi-dimensi work engagement pada ketiga subjek. Work engagement pada ketiga subjek tercermin dalam ketiga dimensinya, yaitu vigor, dedication, dan absorption, dengan karakteristik yang relatif serupa namun memiliki nuansa perbedaan.

Pada dimensi vigor, ketiga subjek menunjukkan ketahanan fisik dan mental dalam menghadapi tuntutan kerja. Subjek X dan Z lebih menekankan aspek ketahanan mental dan fokus kerja, sementara Subjek Y lebih menekankan daya tahan kerja dalam menghadapi jam kerja panjang. Pada dimensi dedication, ketiga subjek menunjukkan komitmen dan rasa bermakna terhadap pekerjaan. Subjek X dan Z menampilkan dedication melalui tanggung jawab profesional dan kebanggaan terhadap peran, sedangkan Subjek Y lebih menonjolkan keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap profesi. Pada dimensi absorption, seluruh subjek menunjukkan fokus penuh dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan. Ketiganya melaporkan pengalaman keterlarutan, seperti waktu yang terasa berjalan cepat saat bekerja, yang menandakan keterlibatan kognitif dan emosional yang tinggi. Setelah membahas masing-masing dimensi work engagement, pembahasan selanjutnya diarahkan pada integrasi keseluruhan temuan ke dalam kerangka Job Demands–Resources. Integrasi ini bertujuan untuk menjelaskan mekanisme hubungan antara job demands, job resources, personal resources, dan work engagement secara utuh dalam konteks penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan mekanisme JD–R yang relatif konsisten pada ketiga

subjek. Job demands yang tinggi tidak secara langsung menurunkan work engagement karena dikelola melalui job resources dan diperkuat oleh personal resources. Perbedaan antar subjek terletak pada sumber daya yang lebih dominan dan cara individu memaknai pekerjaannya, namun alur mekanisme dasarnya tetap sama.

Integrasi ini menunjukkan bahwa dalam konteks ruang operasi, work engagement terbentuk melalui keseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Dengan demikian, model JD–R terbukti relevan untuk menjelaskan dinamika keterikatan kerja pada perawat ruang operasi, sekaligus memberikan pemahaman bahwa variasi individu tidak mengubah pola mekanisme utama yang terjadi.

5.2 Refleksi

Proses penyusunan skripsi ini menjadi pengalaman yang sangat berharga sekaligus menantang bagi peneliti. Sejak awal, penelitian ini dijalankan dengan berbagai dinamika yang tidak mudah. Tantangan paling besar muncul pada tahap pengumpulan data, di mana peneliti mengalami pergantian informan beberapa kali karena alasan kesibukan dan perubahan jadwal kerja di rumah sakit. Kondisi tersebut menuntut peneliti untuk beradaptasi secara fleksibel, menjaga komunikasi yang baik dengan calon informan, serta mengatur ulang jadwal wawancara agar proses penelitian tetap berjalan sesuai rencana.

Selain itu, proses transkripsi dan analisis data menjadi bagian yang paling menguras waktu dan energi. Tahap verbatim memerlukan ketelitian tinggi karena peneliti harus mendengarkan kembali rekaman wawancara secara berulang agar makna setiap kata dan ekspresi informan dapat tergambarkan dengan tepat. Tantangan juga muncul pada tahap analisis fenomenologis, ketika peneliti berusaha menafsirkan makna mendalam di balik pengalaman para informan tanpa menghilangkan keaslian sudut pandang mereka. Namun, kesulitan tersebut sekaligus menjadi ruang pembelajaran penting bagi peneliti dalam memahami esensi dari metode penelitian kualitatif yang menekankan kedalaman makna dan kepekaan interpretatif.

Di sisi lain, penelitian ini memberikan pengalaman baru dan pemahaman mendalam bagi peneliti tentang dunia kerja di ruang operasi. Sebelum melakukan penelitian, peneliti hanya memiliki gambaran umum mengenai tugas perawat di kamar bedah. Namun, melalui proses wawancara mendalam, peneliti dapat menyaksikan betapa kompleks dan menantanganya peran perawat ruang operasi yang tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga kekuatan mental, kedisiplinan, dan tanggung jawab moral terhadap keselamatan pasien.

Menariknya, ketiga informan memiliki latar belakang yang berbeda baik dari segi motivasi awal, pengalaman kerja, maupun perjalanan karier. Meskipun demikian, ketiganya menunjukkan kesamaan penting: tidak ada di antara mereka yang sejak awal bercita-cita menjadi perawat di ruang operasi. Awalnya mereka menganggap ruang operasi sebagai tempat yang menegangkan dan menakutkan. Namun, seiring berjalannya waktu dan proses adaptasi, mereka justru menemukan makna baru dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman sehari-hari menghadapi pasien, bekerja dalam tim, serta menghadapi situasi kritis membuat mereka menyadari bahwa pekerjaan ini bukan sekadar profesi, melainkan sebuah panggilan hati yang memberi arti mendalam bagi kehidupan mereka.

Perjalanan para informan ini memberikan inspirasi yang kuat bagi peneliti. Melalui cerita mereka, peneliti belajar bahwa setiap proses adaptasi, ketakutan, dan tekanan dalam pekerjaan dapat berubah menjadi sumber makna dan kebanggaan ketika dijalani dengan kesungguhan dan tanggung jawab. Refleksi ini tidak hanya memperkaya pemahaman peneliti tentang *work engagement*, tetapi juga memberikan pelajaran Pribadi tentang pentingnya ketekunan, rasa syukur, dan dedikasi dalam menjalani setiap peran yang dipercayakan kepada kita.

Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya menghasilkan temuan akademik, tetapi juga meninggalkan dampak personal yang mendalam bagi peneliti. Pengalaman berinteraksi dengan para perawat ruang operasi membuka pandangan baru bahwa di balik kesibukan dan tekanan kerja yang tinggi, selalu ada nilai kemanusiaan, semangat, dan cinta terhadap profesi yang membuat setiap individu mampu menemukan makna sejati dari pekerjaannya.

5.3 Kesimpulan

Penelitian ini berjudul “Gambaran *Work Engagement* pada Perawat Ruang Operasi” yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana keterikatan kerja (*work engagement*) terbentuk pada perawat yang bekerja di ruang operasi. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan tiga aspek utama dari *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2006).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga informan meskipun memiliki latar belakang dan motivasi awal yang berbeda menunjukkan keterikatan kerja yang kuat dalam menjalankan tugasnya di ruang operasi. Pada aspek *vigor*, informan memperlihatkan energi tinggi, ketahanan fisik, dan kemampuan beradaptasi dengan tekanan kerja yang tinggi. Pada aspek *dedication*, muncul rasa bangga, makna, dan komitmen mendalam terhadap profesi sebagai bentuk pengabdian dan tanggung jawab moral terhadap pasien. Sedangkan pada aspek *absorption*, ketiga informan menunjukkan keterlibatan penuh dan perasaan larut dalam pekerjaan hingga merasakan kepuasan emosional dari keberhasilan tindakan operasi.

Ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* para perawat ruang operasi tidak hanya bersumber dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan rekan sejawat, tetapi juga dari faktor internal berupa rasa syukur, makna kerja, serta keyakinan terhadap nilai kemanusiaan profesi keperawatan. Hasil penelitian ini selaras dengan latar belakang penelitian yang menyatakan bahwa perawat ruang operasi bekerja dalam tekanan tinggi, namun tetap menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pelayanan dan keselamatan pasien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja pada perawat ruang operasi merupakan hasil dari proses adaptasi, refleksi makna profesi, dan komitmen terhadap tanggung jawab kemanusiaan. Meskipun pada awalnya para informan tidak memiliki keinginan bekerja di ruang operasi, pengalaman profesional justru menumbuhkan semangat dan kebanggaan yang memperkuat *work engagement* informan.

5.4 Saran

a. Bagi tenaga perawat ruang operasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi perawat untuk memahami makna pekerjaannya secara lebih mendalam. Kesadaran akan nilai kemanusiaan dan tanggung jawab moral dapat menjadi sumber energi psikologis untuk *mempertahankan work engagement* meskipun dalam tekanan kerja yang tinggi. Perawat juga diharapkan terus mengembangkan kemampuan adaptif serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan profesional.

b. Bagi institusi pendidikan keperawatan

Peneliti menyarankan agar kurikulum pendidikan keperawatan memberikan ruang bagi pengenalan dini terhadap lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti ruang operasi. Dengan demikian, calon perawat dapat memiliki kesiapan mental, pemahaman makna kerja, serta strategi mempertahankan *work engagement* sejak awal.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam jumlah informan dan konteks rumah sakit. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak partisipan dengan variasi unit pelayanan atau rumah sakit berbeda untuk memperkaya pemahaman mengenai *work engagement* pada berbagai setting klinik. Peneliti berikutnya juga dapat mengintegrasikan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasi yang memengaruhi keterikatan kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Hadi, A. R. (2021). *PENELITIAN KUALITATIF Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. Kab. Banyumas : CV. Pena Persada.
- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154–174. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160>
- Appelbaum, N. P., Lee, N., Amendola, M., Dodson, K., & Kaplan, B. (2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20–25. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2018.08.035>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (n.d.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Brien, B. O., Andrews, T., & Savage, E. (2019). Nurses keeping patients safe by managing risk in perioperative settings: A classic grounded theory study. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1454–1461. <https://doi.org/10.1111/jonm.12829>
- Campbell, S., Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., et al. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652-661.
- Clari, M., Godono, A., Garzaro, G., Voglino, G., Gualano, M. R., Migliaretti, G.,

- Gullino, A., Ciocan, C., & Dimonte, V. (2021). Prevalence of musculoskeletal disorders among perioperative nurses: a systematic review and META-analysis. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12891-021-04057-3>
- Farida, I., Najihah, N., Tukan, R. A., Pujiyanto, A., Damayanti, A., & Darni, D. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Kecemasan Orang Tua Pasien yang Akan Menghadapi Operasi. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 4(11), 4763–4773. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i11.15194>
- Gabel-Shemueli, R., Dolan, S., & Suárez Ceretti, A. (2017). Condiciones laborales y compromise entre enfermeras en Uruguay. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 59–71. <https://doi.org/10.1108/ARLA-02-2016-0049>
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W., & Fairweather, N. (2012). Factors that influence the expected length of operation: Results of a prospective study. *BMJ Quality and Safety*, 21(1), 3–12. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2011-000169>
- Gillespie, B. M., Harbeck, E. B., Falk-Brynhildsen, K., Nilsson, U., & Jaensson, M. (2018). Perceptions of perioperative nursing competence: A cross-country comparison. *BMC Nursing*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0284-0>
- Göras, C., Olin, K., Unbeck, M., Pukk-Härenstam, K., Ehrenberg, A., Tessma, M. K., Nilsson, U., & Ekstedt, M. (2019). Tasks, multitasking and interruptions among the surgical team in an operating room: A prospective observational study. *BMJ Open*, 9(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026410>
- Gumelar, H., Kusmiran, E., & Haryanto, M. S. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 6(2), 89. <https://doi.org/10.32419/jppni.v6i2.264>
- Hadisaputra, P. (2021). *Penelitian Kualitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/353587963>
- Hutapea, R. N., & Bernarto, I. (2024). The Influence Of Motivation, Work Environment, And Transformational Leadership On The Performance Of Operating Room Nurses Merry. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 7, Issue 2).

- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). *Work engagement* interventions can be effective: a systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 348–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Krisman Silaen, I., Kristanto, E., & Lopian, J. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Retensi Perawat di Rumah Sakit. *Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4).
- Krisna Yanti, P., Mursid, A., Husaeni, H., Muzdalia, I., Anggraini Adhisty, W., & Amin, M. R. (n.d.). Hubungan Karakteristik Perawat dengan *Work engagement* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. *Journal Nursing Care*, 10(2), 2022. <http://jurnal.poltekkesgorontalo.ac.id/index.php/JNC/index>
- Lewis, H. S., & Cunningham, C. J. L. (2016). Linking nurse leadership and work characteristics to nurse burnout and engagement. *Nursing Research*, 65(1), 13–23. <https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000130>
- Muchammad Andri Maulidin. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Keperawatan Perioperatif Perawat Ruang Operasi Di Rsud Situbondo Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kesehatan*.
- Muhammad, P., Penerbit, Z., Zaini, M., Saputra, N., Penerbit, Y., Lawang, K. A., & Susilo, A. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. <https://www.researchgate.net/publication/370561417>
- Novita, N., Indriyani, S., & Hidayat, R. (2022). Keperawatan Perioperatif dan Medikal Bedah. Bandung: CV. Media Sains Indonesia. Retrieved from https://www.google.co.id/books/edition/Keperawatan_Perioperatif_dan_Medikal_Bedah/QIShEAAQBAJ?hl=jv&gbpv=1&dq=kamar+operasi&pg=PA103&printsec=frontcover
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan *Work engagement* pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Purwanti, N., Saputra, C., Dwi Guna, S., Azhar, B., Malfasari, E., Indah Pratiwi Program Studi, P. S., Payung Negeri Pekanbaru, Stik., Tamtama No, J., Baru Timur, L., Sekaki, P., Kota, P., & Pekanbaru, K. (n.d.). Faktor Penerapan Surgical Safety Checklist Di Kamar Operasi. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>

- Ramadhan Hendrofa, A. A., & Rozana, A. (2023). Pengaruh *Work engagement* terhadap Work Family Enrichment pada Perawat Ruang ICU. Bandung Conference Series: Psychology Science, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v3i1.5134>
- Riset Kesehatan Nasional, J., Adi Wiguna, K., Wayan Artana, I., Putu Agung Ayu Pertiwi Dewi, S., Studi Sarjana Ilmu Keperawatan, P., & Bina Usada Bali, S. (2023). Burnout Perawat Di Instalasi Bedah Sentral Dan Anestesi Rsud Bali Mandara (Nurse burnout at Bali Mandara Hospital Central Surgery and Anesthesia Installation). <https://ejournal.itekes-bali.ac.id/jrkn>
- Royani, Z., Heidari, M., Sabzi, Z., Kalantari, S., Chehrehgosha, M., Kouchaki, G. M., & Shahmiri, M. (2021). Patient privacy from the perspectives of perioperative nurses: a qualitative study. *Journal of Multidisciplinary Care*, 10(4), 144–148. <https://doi.org/10.34172/jmdc.2021.28>
- Salehi, T., Khosravi, I., & Haghani, S. (2023). The Relationship Between Nurses' Work Effectiveness and Work Engagement. *Journal of Client-Centered Nursing Care*, 9(4), 267–276. <https://doi.org/10.32598/JCCNC.9.4.459.1>
- Salim, C., Ilham Firdaus, A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap *work engagement* karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 265–286. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.45>
- Sandelin, A., & Gustafsson, B. Å. (2015). Operating theatre nurses' experiences of teamwork for safe surgery. *Nordic Journal of Nursing Research*, 35(3), 179–185. <https://doi.org/10.1177/0107408315591337>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of *work engagement* with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Supardi. (2022). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELUHAN MUSKULOSKELETAL PADA PERAWAT DI RUANG IGD DAN KAMAR OPERASI RSUD PRAMBANAN. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Tomaszewska, K., Majchrowicz, B., & Hejsak, G. (2020). Workload of nurses working in the operating theatre. *Journal of Education, Health and Sport*, 10(3), 164–172. <https://doi.org/10.12775/jehs.2020.10.03.018>
- Young, R., & Shaughnessy, M. F. (2022). Patient Safety in the Surgical Process: The Circulating Nurse's Role Short Commentary. In *Open Access* (Vol. 2). www.journalonsurgery.org

Yustina Ni Putu Yusniawati¹, E. I. L. I. G. A. S. P. (2021). Pengaruh Perbedaan Sistem Pembagian Kerja Terhadap Kelelahan Penata Anestesi Di Ruang Operasi Di Indonesia. Bali Medika Jurnal.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36376/bmj>