

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena *work burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974 dan hingga saat ini telah diakui oleh *World Health Organization* sebagai salah satu masalah kesehatan mental yang dikategorikan sebagai stres kronis akibat pekerjaan (Wang et al., 2024). Perawat sebagai tenaga profesional dalam pelayanan kesehatan dituntut memiliki semangat, dedikasi, serta fokus yang tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif. Namun, tuntutan kerja yang berat, beban kerja yang tinggi, serta tekanan emosional yang berkelanjutan berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan perawat, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Effrilia, 2025).

Secara global, studi besar telah dilakukan di Amerika Serikat yang melibatkan 11.040 perawat dari 43 organisasi kesehatan selama masa pandemi Covid 19, menunjukkan bahwa 56% perawat mengalami *burnout* akibat beban kerja yang tinggi (Porta et al., 2026). Sementara itu, Getie et al., pada tahun 2025 mengevaluasi prevalensi *burnout* pada perawat melalui tiga faktor yaitu, *Emotional exhaustion* 33,45%, *Depersonalization* 25,0%, *Low personal accomplishment* 33,49%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar sepertiga perawat mengalami kelelahan emosional dan penurunan pencapaian diri, sementara seperempat lainnya

mengalami depersonalisasi, yang mencerminkan adanya masalah *burnout* yang cukup signifikan dalam profesi keperawatan (Getie et al., 2025).

Di kawasan Asia, studi yang melibatkan 16 negara dengan total 3100 perawat ICU, menunjukkan 52% perawat ICU mengalami *burnout* kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah perawat yang bekerja di unit perawatan intensif berada pada kondisi *burnout* yang serius, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (See et al., 2018). Di Indonesia, di mana perawat seringkali berhadapan dengan beban pasien yang tinggi, kekurangan staf, dan dukungan organisasi yang terbatas, prevalensi *burnout* di kalangan perawat umum telah mencapai 49,2% (Badriyah et al., 2025). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ulfa et al., pada tahun 2025 terhadap 1.327 perawat menunjukkan tingkat *burnout* pada kategori sedang dengan persentase 52,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah responden mengalami *burnout* dan berpotensi berkembang menjadi kondisi yang lebih berat apabila tidak ditangani secara tepat (Ulfa et al., 2025).

Burnout pada perawat tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan melalui mekanisme bertahap yang diawali dengan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, yang kemudian memicu respons fisiologis berupa aktivasi sistem stres tubuh secara terus-menerus (Batista et al., 2025). Proses ini berlanjut ke tahap psikologis yang mengakibatkan kelelahan emosional sebagai inti pertama, yang kemudian diikuti oleh mekanisme koping maladaptif berupa depersonalisasi atau sikap sinis sebagai upaya menjauhkan diri dari pekerjaan. Akumulasi dari kedua kondisi tersebut akhirnya mengarah pada penurunan efikasi diri, di mana perawat merasa tidak kompeten dan kehilangan rasa

pencapaian dalam pekerjaannya (Getie et al., 2025). Kondisi inilah yang secara konseptual menempatkan *work engagement* sebagai antitesis dari *burnout*, di mana perawat yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi justru mampu mempertahankan energi, makna, dan motivasi dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang sama, sehingga hubungan antara kedua variabel ini menjadi sangat relevan untuk dikaji secara mendalam (Demerouti & Bakker, 2025).

Di tengah tingginya prevalensi *burnout* tersebut, perhatian terhadap aspek psikologis positif dalam dunia kerja, khususnya *work engagement*, menjadi semakin relevan. Berbeda dengan *burnout* yang merepresentasikan sisi negatif dari kesejahteraan pekerja, *work engagement* menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan diri (*absorption*) dalam pekerjaan (Schaufeli et al., 2002) dalam jurnal (Vargas-Benítez et al., 2023). Perawat yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung memandang tuntutan pekerjaan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai beban yang mengancam. Mereka menunjukkan energi yang berkelanjutan, antusiasme terhadap pekerjaan, serta keterlibatan penuh dalam memberikan asuhan keperawatan (Keyko et al., 2021).

Konsep *work engagement* menjadi penting untuk dikaji karena berperan sebagai faktor protektif terhadap *burnout*. Ketika perawat memiliki sumber daya personal dan dukungan organisasi yang memadai, mereka lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan tanpa mengalami kelelahan emosional yang berlebihan. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat menjadi pintu masuk bagi berkembangnya *burnout*, karena perawat kehilangan makna dan motivasi dalam pekerjaannya (Bakker & de Vries, 2021).

Meskipun hubungan antara *burnout* dan *work engagement* telah banyak diteliti, hasil yang ada masih menunjukkan inkonsistensi dan perdebatan konseptual. Meta-analisis oleh Vargas-Benitez et al. (2023) terhadap sembilan studi pada perawat memang mengkonfirmasi korelasi negatif signifikan antara *work engagement* dan *burnout* dengan effect size -0,46 (Vargas-Benítez et al., 2023). Lebih jauh, Grebner et al. (2023) mengungkapkan bahwa *burnout* lebih dominan dijelaskan oleh stres kerja ($\beta=0,54$), sementara *work engagement* justru diprediksi oleh otonomi kerja ($\beta=0,27$) dan dukungan atasan ($\beta=0,23$) (Hämmig, 2024). Sementara itu, Saputra et al. (2025) melakukan penelitian pada perawat puskesmas, melaporkan korelasi negatif dengan kekuatan sedang ($r=-0,379$). Variasi hasil penelitian juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual dan metodologis. Perbedaan desain penelitian, instrumen pengukuran, serta karakteristik sampel menyebabkan sulitnya generalisasi temuan secara universal.

Terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, studi-studi yang ada sebagian besar dilakukan di negara maju atau dalam konteks layanan primer, sehingga temuan tersebut belum dapat secara langsung digeneralisasikan pada konteks rumah sakit di Indonesia yang memiliki karakteristik berbeda, seperti tingginya rasio pasien per perawat, keterbatasan fasilitas, serta budaya organisasi yang unik. Kedua, masih terbatasnya sintesis sistematis yang secara khusus mengintegrasikan bukti-bukti empiris mengenai hubungan *burnout* dan *work engagement* pada perawat rumah sakit di Indonesia. Ketiga, studi-studi terdahulu umumnya dilakukan secara terpisah dengan pendekatan *cross-sectional* tanpa mempertimbangkan variabel kontekstual seperti tipe rumah sakit, unit kerja, maupun kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, diperlukan suatu sintesis penelitian yang lebih komprehensif dan sistematis. Pendekatan *systematic literature review* dipilih karena memungkinkan pengumpulan, evaluasi kritis, dan integrasi seluruh bukti empiris yang relevan secara transparan dan dapat direplikasi, sehingga menghasilkan simpulan yang lebih kuat dibandingkan studi tunggal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan *systematic literature review* guna mengetahui hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat di rumah sakit.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan *systematic literature review*, guna mengkaji secara komprehensif hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat di rumah sakit. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

"Bagaimana hubungan antara *burnout* dengan *work engagement* pada perawat di rumah sakit?"

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Melakukan sintesis literatur secara sistematis untuk menelaah hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat di rumah sakit berdasarkan sintesis studi empiris yang dipublikasikan dalam 10 tahun terakhir.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat di rumah sakit berdasarkan bukti empiris
- b. Menganalisis dimensi *burnout* (kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan pencapaian pribadi) dan dimensi *work engagement* (*vigor*, *dedication*, *absorption*) yang paling dominan
- c. Menganalisis mekanisme mediasi dan moderasi yang menjelaskan dinamika hubungan *burnout* dan *work engagement*
- d. Mengidentifikasi faktor situasional dan struktural yang mungkin berkontribusi terhadap perbedaan kekuatan hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu keperawatan, khususnya manajemen keperawatan. Selain itu, hasil dari *systematic literature review* ini dapat memperkuat landasan empiris mengenai hubungan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat di rumah sakit, sekaligus mengisi kesenjangan literatur yang masih terbatas pada konteks negara maju sehingga dapat mendorong pengembangan kerangka teori yang lebih kontekstual dan aplikatif dalam lingkungan rumah sakit di Indonesia. Melalui sintesis bukti-bukti empiris dari berbagai studi, penelitian ini dapat memperjelas konsistensi atau inkonsistensi hubungan antara *burnout* dan *work engagement*, yang pada

akhirnya dapat mendorong penyempurnaan model *Job Demands-Resources* (JD-R) dalam konteks keperawatan di negara berkembang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Profesi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran perawat terhadap risiko *burnout* yang dapat dialami dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dengan memahami hubungan antara *burnout* dan *work engagement*, perawat dapat lebih proaktif dalam mengenali tanda-tanda awal kelelahan emosional dan mengambil langkah-langkah personal yang tepat, seperti manajemen stres, penetapan batas kerja yang sehat, serta pemanfaatan dukungan sosial dari rekan sejawat. Selain itu, pemahaman ini dapat mendorong perawat untuk secara aktif membangun dan mempertahankan keterlibatan kerja yang bermakna, sehingga kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dapat tetap optimal.

b) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan peta literatur yang berguna bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik *burnout* dan *work engagement* pada tenaga kesehatan, khususnya perawat di rumah sakit. Temuan dari sintesis ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis, menentukan variabel penelitian, serta merancang metodologi yang lebih tepat untuk penelitian primer berikutnya. Di samping itu, identifikasi kesenjangan penelitian yang dihasilkan dari kajian ini dapat mengarahkan peneliti

pada fokus kajian yang lebih spesifik dan relevan, misalnya pada unit kerja tertentu, tipe rumah sakit, atau kelompok perawat dengan karakteristik demografis tertentu.

c) Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan kurikulum dan materi pembelajaran di institusi pendidikan keperawatan, khususnya dalam mata kuliah manajemen keperawatan. Institusi pendidikan dapat memanfaatkan temuan ini untuk membekali mahasiswa keperawatan dengan pengetahuan tentang risiko *burnout* sejak dini, sekaligus menumbuhkan sikap dan strategi yang mendukung *work engagement* dalam praktik klinis.