

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah melalui proses seleksi dan penilaian kualitas metodologi menggunakan instrumen JBI *Critical Appraisal Checklist for Analytical Cross-Sectional Studies*, diperoleh sebanyak 20 artikel yang memenuhi kriteria inklusi melalui penelusuran pada database PubMed, DOAJ, dan GARUDA.

Hasil ekstraksi data disajikan dalam bentuk tabel yang mencakup informasi mengenai penulis, tahun publikasi, judul, metode penelitian (desain, sampel, variabel, instrumen, dan analisis), serta hasil penelitian utama.

Tabel 4. 1 Hasil Systematic Literature Review

No	Penulis	Judul	Metode (DSVIA)	Hasil Penelitian
1	Alshamma ri et al	<i>The Mediating Role of Burnout in the Relationship Between Emotional Intelligence and Work Engagement Among Hospital Nurses</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 336 perawat di rumah sakit Arab Saudi Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Emotional Intelligence</i> Instrumen: MBI (<i>burnout</i>), UWES-9 (<i>work engagement</i>), Genos EI (<i>emotional intelligence</i>)	<i>Burnout</i> memiliki hubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,383$; $p <$ $0,01$). <i>Burnout</i> juga memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan <i>work engagement</i> .

			Analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan kontrol usia, jenis kelamin	
2	Yunhong Ren et al.	<i>The relationship between perceived organizational support and burnout in newly graduated nurses from southwest China</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 995 perawat baru di rumah sakit China Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Perceived Organizational Support, Psychological Capital</i> Instrumen: MBI-GS (<i>burnout</i>), UWES (<i>work engagement</i>) Analisis: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan kontrol training grade, night shift, dll.	<i>Burnout</i> berhubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,638$; $p < 0,05$). <i>Work engagement</i> berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan <i>burnout</i> .
3	Dorothea Kohnen et al.	<i>Engaging leadership and nurse well-being: the role of the</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 1.117 perawat di rumah sakit Belgia Variabel: <i>Burnout, Work</i>	<i>Burnout</i> memiliki hubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i>

		<i>work environment and work motivation</i>	<i>Engagement, Engaging Leadership, Job Demands, Job Resources, Intrinsic Motivation</i> Instrumen: BAT (burnout), UWES-3 (work engagement) Analisis: Structural Equation Modeling (SEM) dengan kontrol usia, jenis kelamin, rumah sakit	$(r = -0,347; p < 0,01)$. Sumber daya pekerjaan memediasi hubungan antara kepemimpinan dan <i>work engagement</i> .
4	Mozolová et al	<i>Work engagement and workload as predictors of nurse burnout: Evidence from a national hospital survey in Slovakia</i>	Desain: Cross-sectional Sampel: 500 perawat di rumah sakit Slovakia Variabel: Burnout, Work Engagement, Workload, Age, Specialization, Marital Status Instrumen: Skala burnout ($\alpha=0,902$), UWES (work engagement)	<i>Work engagement</i> merupakan prediktor negatif signifikan terhadap burnout ($\beta = -0,591; p < 0,001$). Model menjelaskan 39,3% varians burnout.

			Analisis: Regresi linear berganda	
5	Dorothea Kohnen et al	<i>What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 1.729 perawat di rumah sakit Belgia Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Job Demands, Job Resources, Intrinsic Motivation</i> Instrumen: BAT (<i>burnout</i>), UWES-3 (<i>work engagement</i>) Analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>Burnout</i> berhubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,541; p < 0,01$). Sumber daya pekerjaan meningkatkan <i>work engagement</i> dan menurunkan <i>burnout</i> .
6	Jef Adriaenssens et al.	<i>Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 170 perawat IGD di rumah sakit Belanda Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Goal Orientation</i> Instrumen: MBI	<i>Burnout</i> memiliki hubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,62; p < 0,01$). Orientasi <i>mastery-approach</i> meningkatkan <i>work</i>

			(<i>burnout</i>), UWES (<i>work engagement</i>) Analisis: Regresi hierarkis	<i>engagement</i> dan menurunkan <i>burnout</i> .
7	Jeehae Chung et al.	<i>Effects of digital literacy and nursing informatics competency as job resources on nurses' burnout and work engagement</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 130 perawat di rumah sakit Korea Selatan Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Digital Literacy, Nursing Informatics Competency, Organizational Culture</i> Instrumen: CBI (<i>burnout</i>), UWES-9 (<i>work engagement</i>) Analisis: Regresi linear berganda, mediasi PROCESS	<i>Burnout</i> berhubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,497$; $p < 0,01$). Budaya organisasi memediasi hubungan literasi digital dan <i>work engagement</i> .
8	Kunyu Wang et al.	<i>The risk factors for burnout among nurses: An investigation study</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 1.712 perawat di rumah sakit China Variabel: Burnout, Work Engagement,	Seluruh dimensi <i>burnout</i> berhubungan negatif signifikan dengan dimensi

			Demografi, Lembur, Keterlibatan COVID-19 Instrumen: MBI-GS (burnout), UWES (work engagement) Analisis: Korelasi Spearman, regresi logistik	<i>work engagement</i> ($r = -0,292$ hingga - 0,624; semua $p < 0,001$). Kelelahan emosional memiliki korelasi terkuat dengan dedication ($r = -0,624$).
9	Indry Putri Widjaya	Pengaruh <i>Professional Self Efficacy, Life Satisfaction dan Burnout terhadap Job Performance dengan Work Engagement sebagai Mediasi</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 166 perawat di rumah sakit Indonesia Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Professional Self-Efficacy, Life Satisfaction, Job Performance</i> Instrumen: MBI (burnout), UWES (work engagement) Analisis: PLS-SEM	<i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>work engagement</i> ($\beta = -$ 0,180; $p < 0,05$). <i>Work engagement</i> memediasi pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja.

10	Frinanda Effrilia et al.	Hubungan <i>Work Engagement</i> Dengan <i>Burnout</i> Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 53 perawat di rumah sakit Indonesia Variabel: <i>Burnout, Work Engagement</i> Instrumen: MBI (<i>burnout</i>), UWES (<i>work engagement</i>) Analisis: Korelasi Spearman	Terdapat hubungan negatif signifikan antara <i>work engagement</i> dan <i>burnout</i> ($r = -0,409$; $p = 0,002$).
11	Firda Mokodongan	<i>The effect of work engagement on nursing caring behavior with burnout as intervening variables</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 74 perawat di rumah sakit Indonesia Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Caring Behavior</i> Instrumen: MBI dan UWES) Analisis: <i>Path analysis</i>	<i>Work engagement</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>burnout</i> ($\beta = -0,323$; $p < 0,05$). <i>Burnout</i> memediasi hubungan <i>work engagement</i> dan <i>caring behavior</i> .
12	Panari et al	<i>Perceptions of Safety and Stress Among Health Professionals: The Role of Care</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 218 perawat di rumah sakit Italia Variabel: <i>Burnout, Work Engagement, Perception</i>	<i>Burnout</i> memiliki hubungan negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,62$; $p <$

		<i>Unit Identification as a Protective Factor During the COVID-19 Pandemic</i>	<i>of Safety, Care Unit Identification</i> Instrumen: ProQoL (burnout), UWES (work engagement) Analisis: Structural Equation Modeling (SEM)	0,01). Work engagement memediasi hubungan persepsi keselamatan dengan burnout.
13	Giesbers et al.	<i>Towards a better understanding of the relationship between feedback and nurses' work engagement and burnout</i>	Desain: Mixed-methods (cross-sectional survey + interviews) Sampel: 91 perawat di rumah sakit Belanda (survei) + 36 wawancara Variabel: Burnout, Work Engagement, Feedback Environment, Attributions Instrumen: UBOS (MBI-GS) (burnout), UWES-9 (work engagement) Analisis: Regresi linear, analisis tematik kualitatif	Burnout memiliki hubungan negatif signifikan dengan work engagement ($r = -0,24; p < 0,05$). Lingkungan umpan balik yang mendukung berhubungan dengan atribusi positif dan menurunkan burnout.

14	Cho et al.	<i>Examining Work Engagement in Integrated Nursing-Care Service Wards: Insights from Structural Equation Modeling</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 375 perawat di 3 RS tersier, Korea Selatan (<i>Integrated Nursing-Care Service wards</i>) Variabel: <i>Burnout, Work Engagement</i> Instrumen: OLBI (<i>burnout</i>), UWES-9 (<i>work engagement</i>) Analisis: <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan kontrol usia, jenis kelamin, rumah sakit	<i>Burnout</i> memiliki efek negatif langsung yang signifikan terhadap <i>work engagement</i> ($\beta = -0,589$; $p = 0,001$). <i>Burnout</i> juga memediasi hubungan antara <i>emotional labor</i> , <i>satisfaction with recognition</i> , dan <i>resilience</i> dengan <i>work engagement</i> .
15	Qatrunnada et al.	<i>Work-Life Balance, Burnout, and Work Engagement among Nurses</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 76 perawat RS Pendidikan X, Surakarta, Indonesia Variabel:	Terdapat hubungan negatif signifikan antara <i>burnout</i> dan <i>work engagement</i> ($r = -0,231$; $p = 0,045$). Semakin

			<i>Burnout, Work Engagement, Work-Life Balance</i> Instrumen: MBI (<i>burnout</i>), UWES-9 (<i>work engagement</i>) Analisis: <i>Korelasi Pearson product moment</i>	tinggi <i>burnout</i> , semakin rendah <i>work engagement</i> perawat.
16	Tran et al.	<i>Psychometric properties and factor structure of the Vietnamese Copenhagen Burnout Inventory</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 587 perawat di 2 RS kota di Vietnam Variabel: <i>Burnout (personal, work-related, client-related), Work Engagement, Depression/Anxiety/Stress, Quality of Life, Job Performance</i> Instrumen: CBI-V (<i>burnout</i>), UWES-9 (<i>work</i>	Seluruh subskala <i>burnout (CBI-V)</i> berkorelasi negatif signifikan dengan <i>work engagement total: Personal burnout</i> ($r = -0,29$), <i>Work-related burnout</i> ($r = -0,45$), <i>Client-related burnout</i>

			engagement), Analisis: CFA, EFA, korelasi pearson	($r = -0,35$); semua $p < 0,01$.
17	Cheng et al	<i>Nurses' mental health and patient safety: An extension of the Job Demands–Resources model</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 2.095 perawat dari 21 RS di 25 provinsi, China Variabel: <i>Emotional Exhaustion (burnout), Work Engagement</i> Instrumen: MBI-EE subscale (versi China), UWES-9, Analisis: <i>Korelasi Pearson, moderated mediation</i>	<i>Emotional exhaustion</i> berkorelasi negatif signifikan dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,406$, $p < 0,01$).
18	Garcia et al.	<i>Relationship between job demand and burnout in</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 100 perawat dari 2 RS universitas di Spanyol (bangsal rawat	<i>Burnout total</i> berkorelasi negatif signifikan dengan

		<i>nurses: does it depend on work engagement?</i>	inap) Variabel: <i>Burnout (emotional exhaustion, cynicism), Work Engagement (vigour, dedication)</i> Instrumen: <i>MBI-core (exhaustion & cynicism), UWES-core (vigour & dedication)</i> Analisis: Regresi hierarkis, analisis moderasi	<i>work engagement</i> total ($r = -0,441$, $p < 0,01$).
19	Mohamed et al.	<i>Mattering perception, work engagement and its relation to burnout amongst nurses during coronavirus outbreak</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 280 perawat di RS Zagazig Fever & Chest Hospital, Mesir Variabel: <i>Burnout, Work Engagement</i> Instrumen: <i>Burnout Scale (lihan et al., 2008; $\alpha = 0,837$), Work Engagement Scale</i>	Terdapat korelasi negatif signifikan antara <i>burnout</i> dan <i>work engagement</i> ($r = -0,507$; $p < 0,01$). Regresi linear menunjukkan <i>work engagement</i> berpengaruh negatif signifikan

			(Mills et al., 2012; $\alpha = 0,821$) Analisis: Korelasi Pearson, regresi linear	terhadap <i>burnout</i> ($\beta = -0,197$; $p = 0,008$).
20	De Wijn et al.	<i>The prevalence of stress-related outcomes and occupational well-being among emergency nurses in the Netherlands and the role of job factors: A regression tree analysis</i>	Desain: <i>Cross-sectional</i> Sampel: 701 perawat IGD dari 19 RS di Belanda Variabel: <i>Job Demands/Resources, Emotional Exhaustion (burnout), Work Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention</i> Instrumen: <i>MBI-HSS (emotional exhaustion), UWES-9 (work engagement)</i> Analisis: <i>GLMM decision trees, korelasi bivariat</i>	<i>Emotional exhaustion</i> berkorelasi negatif dengan <i>work engagement</i> ($r = -0,40$). <i>Decision tree</i> mengidentifikasi <i>worktime demands</i> dan <i>aggression/conflict</i> sebagai prediktor utama <i>emotional exhaustion</i> , sedangkan <i>developmental opportunities</i> sebagai prediktor

				utama <i>work engagement</i> .
--	--	--	--	--------------------------------

B. Karakteristik Umum Penelitian

Tabel 4. 2 Distribusi Artikel Berdasarkan Tahun Publikasi

No	Tahun Publikasi	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	2015	1	5
2	2016	1	5
3	2020	1	5
2	2021	3	15
3	2022	2	10
4	2023	2	10
5	2024	5	25
6	2025	5	25
Total		20	100

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, bahwa publikasi artikel terbanyak terjadi pada tahun 2024 dan 2025 masing-masing sebanyak 5 artikel atau (25%). Artikel dengan tahun publikasi paling sedikit adalah tahun 2015, 2016, dan 2020 masing-masing 1 artikel (5%). Hal ini menunjukkan bahwa topik hubungan *burnout* dan *work engagement* pada perawat rumah sakit semakin banyak diteliti dalam 2 tahun terakhir.

Tabel 4. 3 Distribusi Artikel Berdasarkan Negara

No	Negara	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Belgia	3	15
2	Indonesia	4	20
3	China	3	15
4	Belanda	3	15
5	Korea Selatan	2	10
6	Arab Saudi	1	5
7	Slovakia	1	7,7
8	Italia	1	5
9	Mesir	1	5
10	Spanyol	1	5
11	Vietnam	1	5
Total		20	100

Berdasarkan tabel diatas, artikel yang berasal Indonesia memiliki jumlah terbanyak yaitu masing-masing 4 artikel (20%), diikuti oleh Belgia, Cina dan Belanda masing-masing 3 artikel (15%). Korea Selatan 2 artikel (10%) Sisanya negara lainnya masing-masing berkontribusi 1 artikel (5%).

Tabel 4. 4 Distribusi Artikel Berdasarkan Desain Penelitian

No	Desain Penelitian	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<i>Cross sectional</i>	19	95
2	<i>Mixed-methods</i>	1	5
Total		20	100

Berdasarkan tabel 4.4. menunjukkan sebagian besar artikel menggunakan desain potong lintang (*cross-sectional*) yaitu sebanyak 19 artikel (95%). Sebanyak 1 artikel (5%) menggunakan desain *mixed-methods* dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

Tabel 4. 5 Distribusi Artikel Berdasarkan Jenis Analisis Data

No	Analisa Data	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	6	30
2	Regresi linear berganda	5	25
3	Korelasi (Pearson/Spearman)	6	30
4	PLS-SEM	1	5
5	Path analysis	2	10
Total		20	100

Berdasarkan tabel diatas, jenis analisis data yang paling banyak digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dan korelasi *spearman* yaitu masing-masing sebanyak 6 artikel (30%), diikuti oleh regresi linear

berganda sebanyak 5 artikel (25%). Path Analisis 2 artikel (10%) dan Metode analisis PLS-SEM, 1 artikel (5%).

C. Pembahasan

1. Arah dan Kekuatan Hubungan *Burnout* dan *Work Engagement*

Sintesis terhadap 20 artikel dengan total lebih dari 12.000 perawat dari 11 negara secara konsisten menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *burnout* dan *work engagement* pada perawat rumah sakit. Seluruh studi melaporkan bahwa ketika *burnout* naik, *work engagement* turun. Rentang kekuatan hubungan bervariasi dari sedang hingga kuat, misalnya $r = -0,231$ pada perawat di Surakarta (Qatrunnada, 2025) hingga $r = -0,638$ pada perawat baru di Cina (Ren et al., 2024).

Temuan ini secara langsung memperkuat gagasan pokok *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* (Bakker & Demerouti, 2017). Teori ini menjelaskan bahwa *burnout* dan *work engagement* muncul dari dua proses yang saling berlawanan. Pertama, proses penurunan kesehatan terjadi ketika tuntutan kerja tinggi, lama kelamaan akan mengakibatkan *burnout*. Kedua, proses motivasi terjadi ketika tersedianya sumber daya yang memadai sehingga meningkatkan *engagement*. *Burnout* yang timbul dari proses pertama akan menghalangi proses kedua, sehingga korelasi negatif di antara keduanya adalah konsekuensi logis dari teori ini. Kenyataan bahwa hubungan ini muncul di negara maju maupun berkembang membuktikan bahwa JD-R memiliki validitas lintas budaya yang kokoh.

Temuan ini juga selaras dengan *Theory of Human Caring Watson* yang menegaskan bahwa kondisi caring yang bermakna hanya dapat terjadi

ketika keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya terjaga. Ketika *burnout* menghabiskan sumber daya caring perawat, mereka kehilangan kemampuan untuk menjalin hubungan transpersonal dengan pasien, yang pada gilirannya semakin mengikis *work engagement*. Perspektif Benner menambahkan dimensi perkembangan yaitu perawat yang berada pada tahap *novice* hingga *competent* lebih rentan terhadap ketidakseimbangan ini karena mereka belum memiliki otonomi klinis dan *self-efficacy* yang cukup untuk menyangga tuntutan kerja yang tinggi.

Peneliti berpendapat bahwa konsistensi temuan ini ibarat pedang bermata dua. Di satu sisi, kita tidak perlu lagi meragukan efektivitas intervensi berbasis JD-R di Indonesia, karena mekanisme dasarnya terbukti sama. Namun di sisi lain, hal ini berarti *burnout* adalah masalah struktural yang sudah melekat pada profesi keperawatan.

2. Dimensi Paling Dominan

Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) muncul sebagai dimensi *burnout* yang paling kuat dan paling konsisten berkorelasi negatif dengan *work engagement*, khususnya dengan dimensi *dedication*. Penelitian Wang et al., (2024) pada 1.712 perawat di Cina melaporkan korelasi antara kelelahan emosional dan *dedication* sebesar $r = -0,624$.

Temuan ini mengonfirmasi teori Maslach et al., (2016) bahwa *emotional exhaustion* adalah dimensi inti *burnout*, sehingga memiliki kekuatan prediktif tertinggi terhadap penurunan *engagement*. Hal ini selaras dengan JD-R yang menempatkan *emotional demands* sebagai prediktor utama kelelahan emosional (Demerouti & Bakker, 2023).

Dalam perspektif Watson, kelelahan emosional yang mendominasi dapat dipahami sebagai habisnya kapasitas caring transpersonal perawat. Ketika energi emosional terkuras, perawat tidak lagi mampu mengaktualisasikan faktor karatif Watson, sehingga terjadi ketidakselarasan antara tuntutan profesional untuk caring dan kemampuan aktual mereka. Dari sudut pandang Benner, perawat pada tahap *novice* dan *advanced beginner* mengalami kelelahan emosional yang lebih berat karena mereka harus mengalokasikan energi kognitif ekstra untuk memproses setiap situasi klinis, tidak seperti perawat *expert* yang bertindak secara intuitif dan lebih efisien secara energi.

Peneliti berpendapat bahwa prioritas intervensi sebaiknya diarahkan untuk menangani kelelahan emosional. Salah satunya dengan program pengelolaan beban kerja, pengaturan shift yang lebih baik, serta akses ke layanan konseling harus diposisikan sebagai langkah utama, bukan sekadar sebagai tambahan. Peneliti juga mengingatkan bahwa kondisi *absorption* tanpa dibarengi *vigor* sejatinya adalah bentuk dari *presenteeism* yaitu suatu keadaan yang berbahaya karena dapat mengancam keselamatan pasien. Rumah sakit perlu merancang sistem yang mampu mendeteksi secara dini perawat yang terlihat hadir, namun sebenarnya sudah tidak hadir secara emosional dalam pekerjaannya.

3. Mekanisme Mediasi dan Moderasi

Beberapa studi dalam SLR ini menunjukkan, *burnout* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan *engagement* (Alshammari et al., 2025) serta antara *emotional labor* dengan *engagement* (Cho et al., 2024). Sebaliknya, *engagement* memoderasi hubungan antara tuntutan kerja dan *burnout* (Garcia-Sierra et al., 2016). Perawat dengan *engagement* tinggi mengalami *burnout* lebih rendah meskipun tuntutan kerjanya sama berat.

Temuan ini memperkaya JD-R Theory dari yang semula cenderung linear menjadi lebih integratif. Interaksi antara *health-impairment process* dan *motivational process*, yang disebut *crossover effect*, kini memiliki bukti empiris yang lebih kuat (Demerouti & Bakker, 2025). Efek moderasi *engagement* juga dapat dijelaskan melalui *Broaden-and-Build Theory* yang menjelaskan bahwa emosi positif yang dibawa *engagement* memperluas perspektif kognitif dan membangun sumber daya psikologis yang melindungi dari stres (Isgett & Fredrickson, 2015).

Peneliti berpendapat bahwa temuan ini merupakan titik terang karena kita tidak hanya "memadamkan api" *burnout* tetapi juga harus proaktif "memperkuat benteng" *engagement*, sehingga intervensi seperti *job crafting* atau program apresiasi berbasis makna mungkin lebih berkelanjutan daripada sekadar pelatihan manajemen stres. Namun satu hal kritis masih menggantung, yakni sampai pada tingkat *burnout* mana *engagement* masih efektif berfungsi sebagai tameng. Peneliti menduga ada batas tertentu di mana efek protektif ini habis, dan menemukan titik kritis tersebut adalah agenda riset yang sangat penting ke depan.

4. Faktor Situasional dan Struktural yang Memengaruhi Kekuatan Hubungan

Meskipun arah hubungan negatif konsisten, kekuatannya bervariasi. Instrumen pengukuran dengan MBI cenderung menghasilkan korelasi lebih kuat karena sensitivitasnya terhadap kelelahan emosional (Ren et al., 2024., Tran et al., 2023). Karakteristik sampel juga signifikan: perawat baru dan perawat IGD menunjukkan korelasi lebih tinggi (Adriaenssens et al., 2015., de Wijn et al., 2022). Konteks pandemi meningkatkan *burnout*, tetapi *engagement* tetap protektif jika persepsi keselamatan terjaga (Panari et al., 2022).

Variasi ini tidak bertentangan, tetapi justru memperhalus JD-R. Prinsip dosis-respons berlaku, semakin tinggi tuntutan seperti di IGD, semakin kuat *health-impairment process* berjalan, dan semakin besar dampaknya pada *engagement*. COR *Theory* juga relevan, perawat baru dengan sumber daya personal terbatas lebih rentan terhadap *loss spiral* yakni setiap kehilangan energi langsung mempengaruhi *engagement* mereka (Prapanjaroensin et al., 2017).

Peneliti berpendapat, rumah sakit tidak bisa memberlakukan intervensi "satu untuk semua". Perawat baru dan perawat IGD adalah kelompok dengan kerentanan ekstrem yang butuh perhatian khusus sejak dini. Program mentoring dan dukungan psikososial untuk perawat baru, serta rotasi tugas dan akses konseling untuk perawat IGD, harus menjadi standar, bukan tambahan opsional.

D. Sintesis Persamaan dan Perbedaan Antar Studi

Sintesis terhadap 20 artikel yang terinklusi mengungkapkan persamaan dan perbedaan yang penting. Secara persamaan, seluruh 20 studi secara konsisten menemukan arah hubungan yang sama, yaitu hubungan negatif antara *burnout* dan *work engagement*. Tidak ada satu pun studi yang melaporkan hubungan positif atau tidak signifikan, menunjukkan konsistensi yang sama di berbagai konteks negara (Indonesia, Belgia, China, Belanda, Korea Selatan, Arab Saudi, Slovakia, Italia, Mesir, Spanyol, dan Vietnam), berbagai desain penelitian, dan berbagai instrumen pengukuran. Persamaan lain adalah penggunaan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) sebagai instrumen dominan *work engagement* (19 dari 20 studi) dan MBI atau variannya sebagai instrumen *burnout* yang paling sering digunakan (14 dari 20 studi). Sebagian besar studi (19 dari 20) menggunakan desain *cross-sectional*, yang menunjukkan keterbatasan metodologis yang sama dalam hal simpulan kausalitas.

Perbedaan antar studi terlihat pada aspek-aspek berikut. Pertama, kekuatan korelasi bervariasi cukup lebar, dari $r = -0,231$ (Qatrunnada, 2025) hingga $r = -0,638$ (Ren et al., 2024), yang mengindikasikan bahwa faktor kontekstual seperti karakteristik sampel, setting rumah sakit, dan kondisi pandemi memoderasi kekuatan hubungan. Kedua, peran variabel mediator dan moderator berbeda antar studi: beberapa studi menemukan *burnout* sebagai mediator (Alshammari et al., 2025; Cho et al., 2024), sementara studi lain menemukan *work engagement* sebagai moderator (Garcia-Sierra et al., 2016; Kohnen et al., 2023, 2024). Ketiga, studi dari Indonesia (Efrilia, 2025;

Qatrunnada, 2025; Putri, 2024; Mokodongan et al., 2021) cenderung menggunakan sampel yang lebih kecil (53-166 responden) dibandingkan studi internasional (130-2.095 responden), yang membatasi generalisasi temuan. Keempat, faktor protektif yang diidentifikasi berbeda antar studi: kecerdasan emosional (Alshammari et al., 2025), kepemimpinan (Kohnen et al., 2023, 2024), literasi digital (Chung et al., 2025), umpan balik (Giesbers et al., 2021), dan identifikasi unit kerja (Panari et al., 2022). Perbedaan-perbedaan ini secara keseluruhan mempertegas bahwa meskipun hubungan negatif *burnout-work engagement* bersifat universal, besaran dan mekanismenya bersifat kontekstual, sehingga intervensi yang efektif harus disesuaikan dengan karakteristik spesifik perawat dan lingkungan kerjanya.