



Hubungan Work Engagement Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Purwokerto

Frinanda Effrilia¹, Wasis Eko Kurniawan², Indri Heri Susanti³

^{1,2,3} Program Studi Keperawatan Program Sarjana, Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa

Abstrak

Received: 20 Agustus 2025
Revised: 27 Agustus 2025
Accepted: 01 September 2025

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik dan psikologis. Faktor penyebab burnout yaitu berkaitan dengan ketidaksesuaian antara usaha dan hasil. Salah satu cara untuk mengidentifikasi masalah di tempat kerja adalah dengan melihat keterlibatan kerja seseorang dengan suatu pekerjaannya. Keterlibatan kerja (work engagement) adalah mereka yang terlibat dalam suatu pekerjaan dan mempunyai semangat tinggi dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Work engagement dengan Burnout pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan cross sectional. Pengambilan sampel dengan total sampling, jumlah sampel sebanyak 53 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner burnout yaitu Maslach Burnout Inventory (MBI) dan work engagement yaitu Utrecht Work Engagement (UWES). Teknik analisis data menggunakan Uji Koefisien Korelasi Spearman Rank. Hasil analisis univariat usia 20-30 sebanyak 35 responden (66%), jenis kelamin mayoritas perempuan 45 responden (84,9%), tingkat pendidikan mayoritas D-III yaitu 45 responden (84,9%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 32 responden (60,4%), work engagement perawat kategori sedang yaitu 38 responden (71,7%), dan tingkat burnout kategori ringan sebanyak 33 responden (62,3%). Analisis bivariat Uji Koefisien Korelasi Spearman Rank hasil p value sebesar $0,002 < 0,05$ artinya hipotesis diterima yang berarti ada hubungan work engagement dengan burnout memiliki nilai $-0,409$ menunjukkan korelasi negative dengan kekuatan sedang yang semakin tinggi work engagement maka semakin ringan tingkat burnout perawat.

Kata Kunci: *Work engagement, burnout, perawat*

(*) Corresponding Author: ¹frinandaeffriliaaa@gmail.com, ²wasiseko1270@gmail.com, ³indriherisusanti@uhb.ac.id

How to Cite: Effrilia, F., Kurniawan, W., & Susanti, I. (2025). Hubungan Work Engagement Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.C), 30-42. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11511>.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang menduduki posisi dominan dalam pelayanan kesehatan. Semakin banyaknya jumlah tenaga perawat dan jumlah rumah sakit yang terus meningkat baik negeri atau swasta, diperlukan tenaga keperawatan yang profesional, untuk mendapatkan tenaga profesional diperlukan motivasi, dedikasi dan disiplin yang didukung dengan pengetahuan, keterampilan dan *attitude* yang baik dari tenaga kesehatan (Hasbi *et al.*, 2023). Keterlibatan manusia dengan meningkatnya angkatan kerja dalam pembangunan, khususnya di sektor perawatan. Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dalam perkembangan praktik di bidang keperawatan. Perawat merupakan tenaga dalam

bidang kesehatan yang memiliki tuntutan jam kerja yang tinggi, dan juga dituntut untuk selalu bekerja secara profesional untuk menghindari kesalahan dalam memberikan asuhan keperawatan (R. Hidayat & Sureskiarti, 2020).

Perawat yang bekerja di ruang rawat inap mempunyai tanggung jawab yang berkelanjutan sehingga sangat mungkin mengalami stres selama bekerja yang menyebabkan kelelahan emosional dan fisik atau yang disebut *burnout*. *Burnout* merupakan istilah yang dapat didefinisikan sebagai stress kerja jangka panjang yang timbul dari interaksi antara tekanan emosi konstan yang terkait dengan keterlibatan interpersonal yang intens untuk waktu yang lama dan karakteristik pribadi (Fatimah & Yugistyowati, 2022). Sindrom *burnout*, juga dikenal sebagai kondisi fisiologis yang benar-benar lelah secara mental dan fisik. Gejala dari *burnout* bisa muncul tanpa adanya gangguan psikologis sebelumnya dan hal pertama yang dialami seseorang adalah munculnya perasaan emosional yang disebabkan oleh stres dan tidak dapat melakukan tugas apa saja yang terkait dengan pekerjaannya (R. Hidayat & Sureskiarti, 2020).

Faktor-faktor yang meningkatkan risiko *burnout syndrome* diklasifikasikan menjadi dua kategori: faktor internal, seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja yang dapat menyebabkan *burnout*, sedangkan faktor eksternal, seperti beban kerja yang berat, konflik dengan rekan kerja, stres terkait pekerjaan, sumber daya yang kurang serta pekerjaan yang monoton dapat menyebabkan *burnout* selama bekerja. Efek yang ditimbulkan dari *burnout* pada perawat akan merasa stres yang berlebih dan ketidakpuasan. Akibatnya, akan sulit bagi perawat untuk menyesuaikan diri dengan jadwal kerja yang sudah ada. Ini juga akan berdampak negatif pada performa perawat yang berakibat juga terhadap kepuasan pasien. Keinginan untuk bekerja akan berkurang, dan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan tidak membahagiakan. Ketertarikan terhadap pekerjaan menjadi menurun sehingga hasil yang diberikan menjadi tidak memuaskan (R. Hidayat & Sureskiarti, 2020).

Menurut hasil riset R. Hidayat & Sureskiarti (2020) yang dilakukan di rawat inap RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda menunjukkan sebagian besar responden mengalami *burnout* berat yaitu ada 31 orang (53,9%) sedangkan *burnout* ringan sebanyak 27 orang (46,1%). Sehingga didapatkan bahwa kebanyakan terjadi *burnout* berat pada perawat.

Di Indonesia, kejadian *burnout* sebanyak 42,9% di ruang *Intensive Care Unit* salah satu rumah sakit di Aceh, dan kejadian *burnout* sebanyak 34,8% untuk dimensi (*emotional exhaustion*), 24,3% (*depersonalization*) (Halizasia dan Putra, 2017 dalam Dwi Angraini, 2020). Pada hasil penelitian Ratnaningrum et al (2024), sebagian besar *burnout* pada perawat RST Wijayakusuma Purwokerto pada kategori sedang sebanyak 110 perawat (92,4%).

Salah satu cara untuk mengidentifikasi seseorang yang mengalami masalah di tempat kerja adalah dengan melihat seberapa terkait seseorang dengan pekerjaan mereka. Jika kita dapat mengetahui seberapa terikat seseorang dengan pekerjaan mereka, kita juga dapat melihat bahwa seseorang tersebut memiliki persepsi yang positif tentang tempat mereka bekerja, sehingga mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan tentu nya akan menghambat lalai. Oleh karena itu bibit *burnout* sudah terdeteksi serta bisa segera ditangani. Menurut sebuah konsep manajemen yang dikenal sebagai keterlibatan kerja (*work engagement*) seseorang dengan keterlibatan (*work engagement*) tinggi adalah mereka yang sangat terlibat dalam

pekerjaan dan semangat tinggi dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan (Aulianti, 2023).

Work engagement merupakan suatu keadaan positif, yang berhubungan dengan pekerjaan dan dicirikan oleh *dedication*, *vigor*, dan *absorption*. Kelelahan emosional dapat memprediksi *work engagement* adalah semakin individu mengalami kelelahan secara emosional seperti hilangnya semangat, hilangnya energi untuk bekerja, dan kehilangan fokus dalam bekerja, maka semakin rendah *work engagement* individu tersebut. (Karolina et al., 2023). Faktor-faktor yang menyebabkan *work engagement* bersumber dari dua kelompok yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Job resource* meliputi lingkungan kerja, suasana kerja, kesempatan berkarir, penghargaan, pengalaman, dan tantangan dari pekerjaan. *Personal resource* meliputi adanya efisiensi diri (*self efficacy*) pada karyawan (Rakhim, 2020).

Keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada keadaan positif, afeksi-motivasi dari energi tinggi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan. Sangat penting bagi organisasi publik dan swasta untuk memiliki karyawan yang terlibat karena keterlibatan telah terbukti dengan tingkat tinggi kreativitas, kinerja tugas, perilaku kewargaan organisasi, dan kepuasan klien. Untuk itu, sangat penting bagi setiap karyawan terutama pada tenaga kesehatan seperti perawat supaya lebih semangat dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Ini berarti bahwa, keterikatan kerja (*work engagement*) tinggi akan berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan (Hasbi et al., 2023).

Penelitian Wirati et al (2020) dengan judul hubungan *burnout* dengan motivasi kerja perawat pelaksana hasil menunjukkan penelitian menunjukkan bahwa 95 orang (57,6%) memiliki motivasi kerja yang kuat, namun sebagian besar perawat mengalami kelelahan, tetapi hanya 85 orang (51,5%) dan ada hubungan antara *burnout* dan motivasi kerja yang kuat ($p=0,000$). Nilai kekuatan korelasi 0,406 (kekuatan sedang) dan arah korelasi negatif, yang menunjukkan bahwa ketika tingkat kelelahan tinggi, motivasi kerja tinggi. Pihak Rumah Sakit harus memperhatikan tingkat *burnout* yang dirasakan oleh perawat sebagai bentuk pencegah terjadinya penurunan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan.

Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto, merupakan salah satu Rumah Sakit kebanggaan masyarakat Muslim Purwokerto yang telah berproses dan berdiri sekitar 30an tahun yang lalu (1983). RSI Purwokerto beralamat di Jl. H Masyhuri 39 Rejasari Purwokerto Barat Kalibogor Purwokerto. Rumah Sakit Islam Purwokerto (RSIP) merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan umum maupun spesialis. Rumah Sakit Islam Purwokerto berusaha memberikan pelayanan kesehatan prima dan berkualitas, sesuai kebutuhan dan tidak diskriminatif kepada masyarakat. Dalam hal ini kinerja pegawai memegang peran yang penting dalam mencapai visi, misi dan tujuan RSIP yang ingin direalisasikan kepada masyarakat. Kinerja didukung oleh faktor internal dan eksternal Islam Purwokerto (Suyuti, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara *pra survey* yang dilakukan terhadap sepuluh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Purwokerto terdapat lima responden yang merasa jenuh dan lelah terhadap pekerjaannya dan merasakan

gejala *burnout* seperti merasa pusing dan jam tidurnya terganggu. Berdasarkan hasil wawancara hal ini disebabkan karena beban kerja yang tinggi, visit dokter yang banyak dan jumlah pasien yang banyak. Selain itu, tuntutan dari keluarga pasien juga menjadi faktor penyebab stres. Beberapa responden mengatakan bahwa, ketika lelah mereka merasa mudah tersinggung dan lebih baik diam ketika merasa lelah. Hal tersebut termasuk dalam aspek *burnout* yaitu *depersonalization*.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, seseorang yang mengalami *burnout* (kelelahan kerja) menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan dan menyebabkan menurunnya motivasi kerja, meskipun dalam kondisi lelah beberapa responden mengatakan ia tetap melakukan yang terbaik untuk pekerjaan yang merupakan bagian dari tanggung jawabnya dan tidak menghubungkan masalah pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kolerasi (Mustafa, 2023) Dengan rancangan penelitian yaitu *cross sectional* (Herdiani, 2021). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Purwokerto, teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, dan responden dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (Sugiono, 2020). Penelitian ini yang digunakan untuk mengukur *work engagement* adalah kuesioner Skala *Utrecht Work Engagement* (UWES) dan untuk mengukur *burnout* digunakan instrument kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Sebelum melakukan analisa data, data yang telah dikumpulkan akan dilakukan proses pengolahan melalui beberapa tahap yaitu *editing, scoring, coding, data entry*, dan pembersihan data. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis “Hubungan *Work Engagement* Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Purwokerto”. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 21 – 29 November 2024 sebanyak 54 responden dengan keterbatasan sebanyak 1 responden tidak memenuhi syarat akibat berakhirnya masa kontrak kerja sehingga diambil sampel sebanyak 53 responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-4. Penelitian ini menggunakan variabel independent yaitu *work engagement* dan variabel dependen yaitu *burnout*. Hasil penelitian disajikan sebai berikut :

1. Analisis univariat
 - a. Gambaran karakteristik perawat berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, *work engagement* dan *burnout*.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto Tahun 2024

| No | Karakteristik | F | | | % |
|----|-----------------|---|----|----|------|
| | | L | P | | |
| 1 | Usia | | | | |
| | a. 20- 30 tahun | 5 | 35 | 30 | 66.0 |

| | | | | | |
|-------|--------------------|----|----|----|-------|
| b. | 31-40 tahun | 3 | 14 | 11 | 26.4 |
| c. | 41-50 tahun | 0 | 4 | 4 | 7.5 |
| Total | | 53 | | | 100.0 |
| 2 | Jenis kelamin | | | | |
| a. | Laki – laki | 8 | | | 15.1 |
| b. | Perempuan | 45 | | | 84.9 |
| Total | | 53 | | | 100.0 |
| 3 | Tingkat Pendidikan | | | | |
| a. | D-III | 45 | | | 84.9 |
| b. | S1/Ners | 7 | | | 13.2 |
| c. | S-2 | 1 | | | 1.9 |
| Total | | 53 | | | 100.0 |
| 4 | Masa kerja | | | | |
| a. | < 1 tahun | 5 | | | 9.4 |
| b. | 1-5 tahun | 32 | | | 60.4 |
| c. | > 5 tahun | 16 | | | 30.2 |
| Total | | 53 | | | 100.0 |

Berdasarkan tabel 1 memberi gambaran bahwa sampel yang diambil sebanyak 53 responden perawat pada segi usia terdapat 3 pengelompokan dan yang paling banyak adalah 20-35 tahun sebanyak 35 responden (66.0%). Kelompok jenis kelamin paling banyak adalah perempuan sebanyak 45 responden (84.9%). Berdasarkan kelompok tingkat pendidikan terbanyak adalah D-3 dengan jumlah sebanyak 45 responden (84.9%). Sebagian besar masa kerja responden adalah 1-5 tahun dengan jumlah sebanyak 32 responden (60.4%).

b. Gambaran *work engagement* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *work engagement* Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto Tahun 2024

| <i>Work Engagement</i> | | F | % |
|------------------------|--------|----|-------|
| a. | Tinggi | 12 | 22.6 |
| b. | Sedang | 38 | 71.7 |
| c. | Rendah | 3 | 5.7 |
| Total | | 53 | 100.0 |

Berdasarkan Tabel 2 memberikan gambaran bahwa dari sampel sebanyak 53 responden didapatkan *work engagement* dengan kategori sedang sebanyak 38 responden (71.7%).

c. Gambaran *burnout* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *burnout* Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto Tahun 2024

| <i>Burnout</i> | F | % |
|----------------|----|------|
| Berat | 3 | 5.7 |
| Sedang | 18 | 34.0 |
| Ringan | 32 | 60.4 |

| | | |
|-------|----|-------|
| Total | 53 | 100.0 |
|-------|----|-------|

Berdasarkan tabel 3 diketahui distribusi *burnout* menunjukkan bahwa *burnout* mayoritas dalam kategori kategori ringan sebanyak 32 responden (60.4%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dengan menggunakan Analisa *spearman-rank* untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto.

Hubungan *Work Engagement* dengan *Burnout* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto

Tabel 4. Distribusi Hubungan *Work Engagement* dengan *Burnout* pada Perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto

| <i>Work engagement</i> | <i>Burnout</i> | | | | | | Jumlah | | Sig P |
|------------------------|----------------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|--------|---------------|
| | Berat | | Sedang | | Ringan | | F | % | |
| | F | % | F | % | F | % | | | |
| Tinggi | 0 | 0.0% | 2 | 16.7% | 10 | 83.3% | 12 | 100.0% | 0.002 |
| Sedang | 0 | 0.00% | 16 | 42.1% | 22 | 57.9% | 38 | 100.0% | |
| Rendah | 3 | 100.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 3 | 100.0% | |
| Total | 3 | 5.7% | 18 | 34.0% | 32 | 60.4% | 53 | 100.0% | R = - .409 |

Berdasarkan tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* kategori sedang memiliki *burnout* kategori ringan sebanyak 22 responden (57.9%). Berdasarkan analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan bahwa *p value* 0,002 ($p < 0,05$) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan *work engagement* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto. Koefisien korelasi *work engagement* dengan *burnout* memiliki nilai -0,409 yang artinya menunjukkan korelasi negative dengan kekuatan sedang.

Pembahasan

1. Karakteristik Perawat Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

a. Usia

Hasil penelitian menunjukkan perawat RSI Purwokerto sebagian berusia dewasa awal (20-30 tahun) sebanyak 35 perawat (66%). Berdasarkan hasil penelitian (Nopita Wati et al., 2020) responden berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 76 responden (58,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al (2022) menyatakan bahwa rentang usia 20-30 tahun tergolong dalam usia yang produktif, karena usia tersebut sangat mendukung dalam memberikan pelayanan keperawatan dan lebih termotivasi serta memiliki antusias yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Yanti et al (2022) usia tidak mempengaruhi tingkat konsentrasi dan keterlibatan seorang perawat dalam pekerjaannya. Seorang perawat akan menunjukkan kedewasaan dalam melaksanakan tugasnya dengan bijaksana dan dapat berpikir sesuai dengan usianya, terutama dalam hal pandangan, perilaku, dan cara mereka menjalani pekerjaan. *Burnout* umumnya dialami oleh karyawan yang lebih muda, yang mungkin belum siap menjalani pekerjaan, kurang dapat beradaptasi, dan lebih mudah terlibat dalam konflik atau merasa tertekan oleh pekerjaan. Ketidakamanan dalam lingkungan kerja atau kesalahpahaman mengenai tugas yang seharusnya dilakukan juga dapat menjadi pemicu (Cahyani, 2023).

Menurut asumsi peneliti hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang terlibat dalam penelitian ini berada pada rentang usia muda hingga menengah. Rentang usia ini juga berhubungan dengan tingkat produktivitas dan kesiapan fisik serta mental dalam menjalankan tugas sebagai seorang perawat.

b. Jenis kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 perawat (84,9%). Menurut peneliti profesi perawat cenderung lebih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki hal ini juga umum terjadi di banyak negara, meskipun perawat laki-laki jumlahnya sedikit namun kontribusinya dalam keperawatan juga tidak dipandang sebelah mata.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Bagu (2024) sebagian besar responden dalam penelitiannya adalah perempuan sebanyak 29 responden (70.7%) bahwa profesi perawat sering didominasi oleh perempuan, yang memungkinkan menghadapi stress sebagai seorang perawat dan mengurus rumah tangga, perawat laki-laki dan perempuan cenderung memiliki strategi *coping* yang berbeda dalam menghadapi stress kerja.

c. Tingkat Pendidikan

Berasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas responden D-III sebanyak 45 responden (84,9%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasbi et al (2023) responden paling banyak berpendidikan D-III sebanyak 34 responden (91,9%), tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Safitri, 2020) tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja karena pengetahuan dan keterampilan seorang perawat dalam menghadapi masalah tidak hanya didapatkan dari tingkat pendidikan yang ditempuh.

Menurut asumsi peneliti mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan D-III, yang mungkin banyak dari mereka masih dalam tahap pengembangan keterampilan profesi. Usia muda ini bisa berarti bahwa perawat tersebut memiliki potensi untuk berkembang lebih jauh dalam karier mereka, mengikuti pelatihan lanjutan, atau bahkan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

d. Masa Kerja

Berdasarkan mayoritas responden berada pada kategori 1-5 tahun sebanyak 32 perawat (60,4%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Permatasari et al.,(2023) masa kerja kerja responden terbanyak adalah 1-5 tahun sebanyak 14 responden (56%) dimana masa kerja yang singkat sering kali menyebabkan kejenuhan, karena seseorang baru mulai belajar dan menguasai pekerjaannya yang secara tidak langsung dapat menambah beban dan stres. Hal ini berbeda dengan masa kerja yang lebih lama, perawat dengan masa kerja yang lama biasanya memiliki banyak pengalaman, namun jika pola kerjanya monoton hal ini dapat menimbulkan kelelahan emosional, psikologis, dan fisik, yang berisiko mengarah pada *burnout*.

Menurut asumsi peneliti bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat, yaitu antara 1 hingga 5 tahun. Hal ini mungkin mempengaruhi tingkat *work engagement* dan *burnout* mereka, karena perawat dengan pengalaman kerja yang lebih baru cenderung menghadapi tantangan dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang intens, yang bisa berhubungan dengan tingkat kelelahan atau keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

2. *Work Engagement* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto

Berdasarkan penelitian ini frekuensi *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto sebagian besar dalam kategori sedang yaitu 38 responden (71.7%). Hasil analisis kuesioner *work engagement* responden mayoritas pada aspek *dedication*, dari hal ini responden mengatakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan perawatan terbaik bagi pasien, selain itu hubungan dengan sesama rekan kerja yang saling mendukung dan rasa kebersamaan sehingga terjadi rasa saling menghargai dan diterima antara sesama rekan kerja. Sedangkan, hasil analisis kuesioner *work engagement* responden minoritas pada aspek *absorbtion*, rata-rata jawaban “jarang” pada pertanyaan “saya tenggelam dalam pekerjaan ini”.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Muhadi & Izzati (2020), perawat yang menunjukkan sikap *work engagement* yang kuat dan memandang pekerjaannya sebagai hal yang penting, cenderung memperoleh nilai rata-rata yang tinggi. Berdasarkan fakta di rumah sakit, para perawat dapat bekerja secara tim. Jika mereka menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas, mereka sudah terbiasa dengan budaya kerjasama dan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Temuan ini sesuai dengan penelitian Roseana & Dewi (2023), *work engagement* sedang sebanyak 61 responden (57,7%) hal ini menunjukkan kategori *work engagement* yang sedang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, karena semangat yang masih rendah dan kurangnya keinginan untuk mendedikasikan diri, sehingga karyawan kurang menyadari bahwa beberapa tugas lainnya juga merupakan bagian dari tanggung jawab mereka.

Menurut asumsi peneliti, bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto memiliki tingkat *work engagement* yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar perawat merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, tingkat keterlibatan tersebut tidak terlalu tinggi.

3. *Burnout* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Purwokerto

Berdasarkan penelitian ini didapatkan frekuensi *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto sebagian besar dalam kategori ringan sebanyak 33 responden (62,3%). Hasil analisis kuesioner *burnout* responden mayoritas pada aspek *personal accomplishment* hal ini sesuai dengan keluhan perawat seperti bekerja dengan jadwal yang padat dan beban kerja yang tinggi terutama saat jumlah pasien yang banyak terkadang mereka menghadapi kendala seperti kurangnya sumber daya misalnya jumlah staf yang terbatas sehingga mereka merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang dapat berpengaruh pada pelayanan, sehingga mereka merasa tidak dapat menangani beban kerja dengan efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, perasaan ketidakmampuan ini dapat merusak rasa pencapaian mereka. Sedangkan, hasil analisis kuesioner *burnout* responden minoritas pada aspek *depersonalization*, rata-rata jawaban “selalu” pada pertanyaan “saya khawatir jika pekerjaan perawat membuat emosional saya tidak peka (tidak mudah dikontrol).

Temuan ini sesuai dengan penelitian Saparwati & Apriatmoko (2020), *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan keperawatan, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Penyebab terjadinya *burnout* dapat dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. Faktor personal mencakup kepribadian, harapan, dan demografi, sedangkan faktor lingkungan meliputi beban kerja dan penghargaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Anggraeni et al (2021) perawat mampu beradaptasi dengan stres ditempat kerja sehingga, meskipun beban kerja yang dirasakan berat sebagian perawat 21 responden (67,7%) hanya mengalami *burnout* ringan hal tersebut terjadi karena meskipun beberapa perawat merasakan lelah dengan pekerjaannya mereka tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut asumsi peneliti bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto mengalami tingkat *burnout* yang tergolong ringan, perasaan ketidakmampuan yang dialami perawat dalam menangani beban kerja yang tinggi dapat merusak rasa pencapaian mereka. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik karena terbatasnya sumber daya yang ada, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan.

4. Hubungan *Work Engagement* Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Purwokerto

Berdasarkan tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* kategori sedang memiliki *burnout* kategori ringan sebanyak 22 responden (57.9%).

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *spearman rank* didapatkan bahwa p value $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan *work engagement* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto. Koefisien korelasi *work engagement* dengan *burnout* memiliki nilai $-0,409$ yang artinya menunjukkan korelasi negative dengan kekuatan sedang.

Seseorang yang lebih terlibat dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena seseorang dengan tingkat *work engagement* tinggi akan menganggap pekerjaan mereka sebagai hal penting dalam kehidupan mereka. Namun ketika beban kerjanya tinggi akan mengakibatkan seseorang menghadapi masalah seperti kejenuhan, kelelahan, atau *burnout* yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Kelelahan kerja atau yang juga disebut *burnout*, merupakan respons terhadap stres kerja yang berlangsung lama dan ditandai dengan kelelahan emosional. *Burnout* pada seseorang dapat dicegah dan diatasi apabila mereka memiliki *work engagement* yang tinggi dalam pekerjaan (Aulianti, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani & Tarigan (2023) bahwa hasil analisis korelasi menunjukkan *work engagement* dan *burnout* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$) dengan nilai $r = -0,714$ yang berarti bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*.

Berdasarkan penelitian Pratama & Huwae (2024) *work engagement* sebagian besar responden berada pada kategori tinggi (71,8%) dan *burnout* sebagian besar responden berada pada kategori rendah dengan persentase (57,3%). Berdasarkan perhitungan uji korelasi diperoleh nilai sebesar $-0,448$ dengan sig. $0,000$ ($p < 0,01$) hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*, sehingga pada hal ini *work engagement* menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan *burnout* agar tetap meningkatkan *work engagement* yang dimiliki seseorang untuk tetap semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak mengakibatkan *burnout*.

Dalam penelitian Aulianti (2023) nilai signifikan (2-tailed) adalah $0,600$ dengan nilai signifikan tersebut lebih dari $0,05$. Sehingga, terdapat hubungan antara kelelahan dan keterlibatan kerja, atau H_0 diterima. Hasil analisis korelasi *Pearson Product-Moment* menunjukkan nilai korelasi $0,031$, yang menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel berada dalam kategori sangat rendah, hubungan mereka saling mempengaruhi.

Berdasarkan penelitian Deberina & Ayu (2024) berbanding terbalik yang menunjukkan hasil *burnout* mendapatkan nilai t -statistics $0,044 < 1,96$ dan nilai p -value $0,965$. Artinya terdapat indikasi tidak adanya pengaruh variabel *burnout* terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Dalam hal ini, *burnout* biasanya ditandai dengan kelelahan emosional, dan depersonalisasi, namun dampak langsung pada *work engagement* sehingga kurang memiliki inisiatif untuk mengidentifikasi dan mengatasi penyebab *burnout* di lingkungan kerja.

Dalam hal ini, maka peneliti berasumsikan bahwa *work engagement* tinggi secara tidak langsung menyebabkan tingkat *burnout* yang rendah. Seseorang dengan *work engagement* sedang masih mampu mempertahankan kesejahteraan mental mereka dengan tingkat *burnout* yang ringan. Ini bisa menunjukkan adanya

seperti dukungan dari rekan kerja yang berperan dalam mengurangi dampak *burnout*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Hubungan *Work Engagement* Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Purwokerto” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik distribusi usia sebagian berusia dewasa awal (20-30 tahun) sebanyak 35 responden (66%). Kelompok jenis kelamin mayoritas adalah perempuan sebanyak 45 responden (84,9%). Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan mayoritas responden D-III sebanyak 45 responden (84,9%). Selain itu, sebagian besar masa kerja responden berada pada kategori 1-5 tahun sebanyak 32 responden (60,4%).
2. Berdasarkan hasil data frekuensi *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto sebagian besar dalam kategori sedang yaitu 38 responden (71.7%).
3. Berdasarkan hasil data frekuensi tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto sebagian besar dalam kategori ringan sebanyak 33 responden (62,3%).
4. Hasil uji *spearman rank* didapatkan bahwa *p value* $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan *work engagement* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Islam Purwokerto. Koefisien korelasi *work engagement* dengan *burnout* memiliki nilai -0,409 yang artinya menunjukkan korelasi negative dengan kekuatan sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. E., Irawan, E., Iklima, N., & Liliandari, A. (2021). Hubungan beban kerja dengan burnout pada perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD kota Bandung di masa pandemik COVID-19. *Jurnal Keperawatan BSI*, 9(2), 253–262.
- Aulianti, A. Z. (2023). Hubungan Work Engagement dengan Burnout terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 66–75. <https://doi.org/10.59422/global.v1i02.146>
- Bagu, B. (2024). *ANALISIS BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PADA PERAWAT Program Studi Magister Administrasi Kesehatan , Universitas Qamarul Huda PENDAHULUAN Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan yang memiliki peran vital dalam sistem pelayanan kesehatan . Tugas utama .* 12(2), 1853–1860.
- Cahyani, R. (2023). Hubungan Burnout Syndrome Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat. *Media Husada Journal Of Nursing Science*, 4(3), 190–196. <https://doi.org/10.33475/mhjns.v4i3.158>
- Deberina Syurfi Yunina, & Ayu Lucy Larassaty. (2024). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Melalui Burnout. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 314–329. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54087>
- Fatimah, F. S., & Yugistyowati, A. (2022). Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit: Studi Deskriptif. *Indonesian Journal of Hospital*

- Administration*, 5(2), 90–94.
- Hasbi, H. Al, Bahri, A. S., & Anngraeni, T. (2023). *Hubungan Work Engagement Dengan Berfikir Kritis*. 14(02), 166–173.
- Herdiani, F. D. (2021). Penerapan Oracle Enterprise Architecture Development (OADP) Dalam Perancangan Arsitektur Sistem Informasi Manajemen Aset Properti: Studi Kasus PT. Pos Properti Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi*, 5(1), 31–38. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v5i1.12886>
- Hidayat, R., & Sureskiarti, E. (2020). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2168–2173.
- Hidayat, Z., Sulastien, H., & Aisyah, S. (2022). Gambaran Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap. *Peran Mikronutrisi Sebagai Upaya Pencegahan Covid-19*, 12(Januari), 75–82.
- Karolina, C., Tommy, P., & Suyasa, Y. S. (2023). Hubungan Kelelahan Emosi Dan Work Engagement: Peran Resiliensi Sebagai Moderator. *Phronesis: Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 30–38.
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being and Work Engagement in Inpatient Installation Nurses. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(03), 23–29.
- Mustafa, P. S. (2023). Tinjauan Literatur Analisis Uji R Berganda dan Uji Lanjut dalam Statistik Inferensial pada Penelitian Pendidikan Jasmani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(5), 571–593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7758162>
- Nopita Wati, N. M., Juanamasta, I. G., & Suartini, N. L. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud Wangaya Denpasar. *Gaster*, 18(2), 163. <https://doi.org/10.30787/gaster.v18i2.418>
- Permatasari, L., Safitri, W., & Suryandari, D. (2023). The Relationship Between Mental Workload and Nurse Burnout in The Emergency Room (ER) of UNS Hospital. *Avicenna : Journal of Health Research*, 6(1), 81–92.
- Pratama, R. P., & Huwae, A. (2024). Work Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Produksi Di CV Yang Bergerak Di Bidang Karoseri Bis. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 290.
- Rakhim, A. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: FaktorFaktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8.
- Ramadhani, N. W., & Tarigan, A. H. Z. T. (2023). Hubungan Antara Work Engagement Dengan Burnout Pada Guru Honorer di Daerah 3T. In *Psychology Journal of Mental Health* (Vol. 4).
- Ratnaningrum, N., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2024). *Hubungan Burnout dengan Kualitas Hidup pada Perawat di Rst Wijayakusuma Purwokerto*. 10(10), 608–618.
- Roseana, A., & Dewi, K. D. (2023). Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Work Engagement Pada Karyawan Di Pt. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 145–161.
- Safitri, I. A. (2020). Stres kerja perawat di unit rehabilitasi kusta Rumah Sakit

- Umum Daerah. *Higeia Journal of Public Health Research and Development*, 1(3), 84–94.
- Saparwati, M., & Apriatmoko, R. (2020). Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di RSUD Ungaran. *Pro Health Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(2), 82. <https://doi.org/10.35473/proheallth.v2i2.545>
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kesehatan*. Alfabeta, CV.
- SUYUTI, H. (2019). *Beban kerja, Cyberloafing dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai*. 5–10.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>
- Yanti, P. K., Mursid, A., Husaeni, H., & Muzdalia, I. (2022). *Hubungan Karakteristik Perawat dengan Work Engagement di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene*. 10(2), 111–124.