



## Literature Review: Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Swasta

Andreas Klemens Wienanda<sup>1</sup>, Harry<sup>1</sup>, Muhammad Rezki Zanuar<sup>1</sup>, Namira Amanda G<sup>1</sup>, Natasya Luila Sissarian<sup>1</sup>, Vip Paramarta<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Sangga Buana, Indonesia

 [zakeusharrydr@gmail.com](mailto:zakeusharrydr@gmail.com)

### Abstract

#### ARTICLE INFO

Article history:

Received

September 02,  
2024

Revised

October 04, 2024

Accepted

October 27, 2024

Burnout is a major problem for private hospital nurses, impacting their mental health and the quality of healthcare. This phenomenon is characterized by a sense of emotional exhaustion, loss of personal sense, and decreased levels of personal achievement. The purpose of this study was to provide an overview of burnout, find its causes, and make recommendations on how to overcome burnout in private hospitals. The data shows that high workload, lack of managerial support, and unsupportive work environment are the main factors that cause about 35% to 54% of nurses to experience burnout symptoms. Nurse burnout impacts both patients and nurses as a whole. Consequently, to solve this problem, a comprehensive approach is required.

**Keywords:** Literature Review, Burnout, Private Hospital Nurses

Published by  
ISSN

CV. Creative Tugu Pena  
2774-7077

Website

<https://attractivejournal.com/index.php/bce/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



## PENDAHULUAN

Latar Belakang Umum Penelitian Burnout di kalangan perawat rumah sakit swasta merupakan masalah serius yang dapat memengaruhi kesehatan mental perawat serta kualitas layanan kesehatan. Fenomena ini ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Data menunjukkan bahwa sekitar 35% hingga 54% perawat mengalami gejala burnout, yang dapat berakibat buruk bagi kualitas perawatan pasien. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor penyebab burnout serta dampaknya terhadap perawat dan sistem kesehatan secara keseluruhan.

Tinjauan Pustaka Terkait Topik Penelitian Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan burnout di kalangan perawat, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan manajerial, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Misalnya, Maslach dan Leiter (2016) menjelaskan tiga dimensi utama burnout, sedangkan Dyrbye et al. (2017) menunjukkan hubungan signifikan antara burnout dan penurunan kepuasan kerja. Penelitian juga mengindikasikan bahwa perawat di rumah sakit swasta sering mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan rekan-rekan mereka di rumah sakit pemerintah.

Uraian tentang Kebaruan (Gap Analysis) Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai burnout, masih terdapat kekurangan dalam memahami secara mendalam faktor spesifik yang mempengaruhi burnout di rumah sakit swasta, terutama di konteks Indonesia. Banyak studi terdahulu lebih fokus pada perawat di rumah sakit publik dan tidak mempertimbangkan perbedaan dalam ekspektasi dan tekanan yang dihadapi oleh perawat di rumah sakit swasta. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk

mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi kondisi kerja, faktor penyebab, dan dampak burnout secara lebih spesifik di rumah sakit swasta di Indonesia.

Tujuan Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk: Menyajikan gambaran umum tentang fenomena burnout di kalangan perawat rumah sakit swasta. Mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat burnout di lingkungan kerja perawat. Menyusun rekomendasi untuk manajemen dalam mengatasi burnout dan meningkatkan kesejahteraan perawat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan kebijakan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

### **KAJIAN TEORITIS**

Kajian teoritis dalam penelitian ini berfokus pada pemahaman konsep burnout, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan model yang relevan. Berikut adalah beberapa aspek penting yang mendasari penelitian ini:

#### **Definisi Burnout**

Burnout adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh tiga dimensi utama:

1. Kelelahan Emosional: Merupakan perasaan kehabisan energi dan tidak mampu menghadapi tuntutan emosional di tempat kerja.
2. Depersonalisasi: Sikap negatif dan sinis terhadap rekan kerja dan pasien, yang dapat mengurangi empati.
3. Penurunan Pencapaian Pribadi: Merupakan perasaan tidak efektif dan tidak berdaya dalam menjalankan tugas profesional.

Menurut Maslach dan Leiter (2016), ketiga dimensi ini saling terkait dan dapat mempengaruhi kesehatan mental perawat serta kualitas pelayanan kesehatan.

#### **Teori Stres Kerja**

Teori stres kerja menjelaskan interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya. Dalam konteks perawat, stres dapat muncul dari tuntutan fisik dan emosional yang tinggi, serta kurangnya dukungan manajerial. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja tinggi cenderung melaporkan tingkat burnout yang lebih tinggi (Khamisa et al., 2017).

#### **Model Job Demand-Resources (JD-R)**

Model JD-R adalah kerangka kerja yang sering digunakan untuk memahami burnout dalam konteks pekerjaan. Model ini mengusulkan bahwa burnout terjadi ketika tuntutan pekerjaan (job demands) melebihi sumber daya yang tersedia (job resources). Dalam konteks perawat rumah sakit swasta, tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang dapat menyebabkan burnout, terutama jika tidak ada dukungan yang memadai dari manajemen atau rekan kerja (Dyrbye et al., 2017).

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout**

Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap burnout di kalangan perawat di rumah sakit swasta meliputi:

1. Beban Kerja: Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout. Perawat yang harus merawat terlalu banyak pasien dalam waktu yang singkat cenderung lebih rentan terhadap kelelahan emosional.
2. Dukungan Manajerial: Kurangnya dukungan dari manajemen dapat memperburuk kondisi burnout. Perawat yang merasa tidak mendapatkan dukungan atau pengakuan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi.
3. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang tidak mendukung, termasuk kurangnya komunikasi yang efektif dan konflik interpersonal, dapat meningkatkan tekanan yang dialami perawat.

#### **Implikasi Teoretis**

Kajian teoretis ini memberikan dasar untuk memahami fenomena burnout di kalangan perawat rumah sakit swasta. Penelitian ini dapat membantu dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk mengatasi burnout, dengan fokus pada peningkatan dukungan sosial, pelatihan manajemen stres, dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih positif.

Kajian teoritis ini menunjukkan bahwa burnout adalah masalah kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Memahami teori dan model yang relevan akan membantu dalam merumuskan rekomendasi yang tepat untuk manajemen rumah sakit swasta dalam mengatasi masalah burnout di kalangan perawat.

## **METODE PENELITIAN**

Desain Penelitian Penelitian ini menggunakan desain literature review dengan pendekatan kualitatif. Tujuan dari desain ini adalah untuk menganalisis dan menyintesis informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik burnout pada perawat di rumah sakit swasta. Populasi/Sampel Penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Indonesia. Sampel penelitian mencakup jurnal-jurnal internasional yang berfokus pada fenomena burnout di kalangan perawat, dengan kriteria inklusi yang spesifik, yaitu: Perawat di rumah sakit swasta Jurnal yang diterbitkan antara tahun 2019 hingga 2024 Jurnal dengan akses penuh (full text)

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data Teknik Pengumpulan Data: Pencarian Literatur: Data dikumpulkan melalui pencarian sistematis di database PubMed menggunakan kata kunci "burnout and nurse and private hospital". Seleksi Artikel: Artikel yang relevan akan diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Instrumen Pengumpulan Data: Formulir Evaluasi: Digunakan untuk mencatat informasi penting dari setiap jurnal, termasuk judul, metodologi, hasil, dan kesimpulan. Alat Analisis Data Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode sintesis naratif, di mana informasi dari berbagai studi akan disajikan secara sistematis dan tematik. Data yang diperoleh akan dikelompokkan berdasarkan tema utama terkait burnout, seperti penyebab, dampak, dan strategi manajemen.

Model Penelitian yang Digunakan Model penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah Model Job Demand-Resources (JD-R), yang mengusulkan bahwa burnout terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya. Model ini akan membantu dalam memahami hubungan antara faktor-faktor yang menyebabkan burnout dan dampaknya terhadap perawat di rumah sakit swasta. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena burnout dan rekomendasi yang tepat untuk manajemen di rumah sakit swasta.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Proses Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

1. Pencarian Literatur: Melakukan pencarian sistematis di database PubMed dengan menggunakan kata kunci "burnout and nurse and private hospital".
2. Seleksi Artikel: Artikel yang ditemukan diseleksi berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, termasuk relevansi dengan topik penelitian dan tahun publikasi (2019-2024).
3. Pengumpulan Data: Mengumpulkan informasi penting dari artikel terpilih, termasuk metodologi, hasil, dan kesimpulan.

### **Rentang Waktu dan Lokasi Penelitian**

1. Rentang Waktu: Proses pencarian dan seleksi literatur dilakukan dari Agustus hingga September 2024.

2. Lokasi Penelitian: Penelitian ini berfokus pada perawat yang bekerja di rumah sakit swasta di Indonesia, meskipun literatur yang dianalisis berasal dari berbagai konteks internasional.

### Hasil Analisis Data

Hasil analisis menunjukkan bahwa burnout pada perawat di rumah sakit swasta dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Berikut adalah tabel yang menyajikan ringkasan faktor-faktor penyebab dan dampak burnout:

Faktor Penyebab	Persentase Perawat Terpengaruh	Dampak
Beban Kerja Tinggi	45%	Kualitas perawatan menurun
Kurangnya Dukungan Manajerial	38%	Meningkatnya tingkat stres
Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung	54%	Penurunan kepuasan kerja

### Ulasan tentang Keterkaitan antara Hasil dan Konsep Dasar

Hasil penelitian sejalan dengan Model Job Demand-Resources (JD-R), yang menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan (beban kerja) tanpa dukungan yang memadai menyebabkan burnout. Hasil ini konsisten dengan teori yang mengemukakan bahwa burnout muncul ketika individu tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan yang ada.

### Kesesuaian atau Pertentangan dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dyrbye et al. (2017) yang juga menemukan bahwa perawat yang mengalami burnout memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Namun, penelitian ini menyoroti bahwa faktor-faktor spesifik di rumah sakit swasta di Indonesia, seperti ekspektasi produktivitas yang tinggi, memperburuk situasi.

### Interpretasi

Interpretasi dari hasil ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi burnout, rumah sakit swasta perlu fokus pada peningkatan dukungan manajerial dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Dengan memahami faktor-faktor spesifik yang menyebabkan burnout, manajemen dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan, pada gilirannya, kualitas pelayanan kesehatan.

### Pembahasan

Di rumah sakit swasta, tekanan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi sering kali sangat besar, sehingga tingkat burnout dapat meningkat. Engelbrecht et al. (2020), menyatakan perawat yang bekerja di rumah sakit swasta sering menghadapi beban kerja yang tinggi dan tuntutan emosional yang signifikan, yang dapat berkontribusi pada perkembangan burnout. Pada studi mereka menemukan bahwa 45% perawat mengalami gejala burnout yang signifikan, yang menunjukkan perlunya perhatian serius terhadap kesejahteraan mental mereka.

Statistik menunjukkan bahwa burnout tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental perawat, tetapi juga berdampak pada kualitas perawatan pasien. Dyasi et al. (2024) dalam menemukan bahwa perawat yang mengalami burnout lebih cenderung menunjukkan gejala depresi, yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas mereka dalam memberikan perawatan. Keadaan ini menciptakan efek negatif di mana burnout mengarah pada penurunan kualitas perawatan, sehingga dapat meningkatkan stres dan burnout lebih lanjut di kalangan perawat. Oleh karena itu, penting untuk memahami

gambaran umum burnout di kalangan perawat rumah sakit swasta sebagai langkah awal dalam mengatasi masalah ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat di rumah sakit swasta sangat beragam dan kompleks. Salah satu faktor utama adalah beban kerja yang tinggi. Engelbrecht et al. (2020) mencatat bahwa perawat sering kali harus menangani banyak pasien dalam waktu yang terbatas, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa perawat yang melayani lebih dari 10 pasien dalam satu shift memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami burnout dibandingkan dengan mereka yang melayani kurang dari 5 pasien.

Selain beban kerja, dukungan sosial di tempat kerja juga memainkan peran penting. Dyasi et al. (2024) menemukan bahwa perawat yang merasa didukung oleh rekan kerja dan manajemen cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah. Dalam studi mereka, sekitar 70% perawat yang melaporkan dukungan sosial yang kuat tidak mengalami gejala burnout, sementara mereka yang merasa terisolasi mengalami tingkat burnout yang jauh lebih tinggi. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat membantu mengurangi risiko burnout.

Faktor lain yang signifikan adalah sifat pekerjaan itu sendiri. Perawat yang bekerja dalam situasi yang penuh tekanan, seperti di unit gawat darurat atau perawatan intensif, lebih rentan terhadap burnout. Mbanga et al. (2019) mencatat bahwa perawat di unit-unit ini sering menghadapi situasi yang mengancam jiwa, yang menambah beban emosional mereka. Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa 65% perawat di unit gawat darurat melaporkan gejala burnout, dibandingkan dengan 30% di unit perawatan biasa.

Untuk mengatasi masalah burnout di kalangan perawat rumah sakit swasta, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Pertama, manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja perawat. Engelbrecht et al. (2020) merekomendasikan agar rumah sakit melakukan penyesuaian dalam jumlah pasien yang ditangani oleh perawat untuk memastikan bahwa mereka tidak terbebani. Penyesuaian ini dapat mencakup penambahan staf perawat atau pengaturan shift yang lebih fleksibel.

Kedua, penting untuk meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja. Dyasi et al. (2024) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana perawat merasa nyaman untuk berbagi pengalaman dan mencari bantuan. Pelatihan komunikasi dan kolaborasi tim dapat menjadi bagian dari program pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dukungan sosial di antara perawat.

Ketiga, rumah sakit perlu menyediakan akses ke program kesehatan mental dan manajemen stres. Mbanga et al. (2019) menunjukkan bahwa perawat yang memiliki akses ke layanan konseling dan dukungan psikologis cenderung mengalami tingkat burnout yang lebih rendah. Oleh karena itu, penyediaan program kesehatan mental yang mudah diakses dapat membantu perawat mengatasi stres dan menjaga kesejahteraan mereka.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa burnout di kalangan perawat rumah sakit swasta di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan manajerial, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Data yang dianalisis mengindikasikan bahwa sekitar 35% hingga 54% perawat mengalami gejala burnout, yang berdampak negatif pada kesehatan mental mereka dan kualitas pelayanan kesehatan. Dari hasil penelitian, jelas bahwa untuk mengatasi masalah burnout, diperlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk peningkatan dukungan sosial, pelatihan manajemen stres, dan penyesuaian beban kerja. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu manajemen rumah sakit dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan perawat.

## REFERENSI

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., & Griffiths, P. (2018). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study." *The Lancet*, 392(10162), 1022-1030.
- Dyasi, O., Agbenyeku, E. E.-O., Kuhudzai, A. G., & Moloi, T. A. (2024). Impact of burnout on depression among nurses at a private hospital in Johannesburg, South Africa. *South African Family Practice: Official Journal of the South African Academy of Family Practice/Primary Care*, 66(1), e1-e7. <https://doi.org/10.4102/safp.v66i1.5906>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., & Sinsky, C. A. (2017). Burnout among healthcare professionals: a call to action." *Journal of the American Medical Association*, 317(20), 2071-2072.
- Engelbrecht, M., Rau, A., Nel, P., & Wilke, M. (2020). Emotional well-being and work engagement of nurses who moonlight (dual employment) in private hospitals. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1), e12783. <https://doi.org/10.1111/ijn.12783>
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *health sa gesondheid*, 22, 252-258.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A Guide to Identifying Burnout and Pathways to Recovery*. Harvard Business Review Press.
- Mbanga, C., Makebe, H., Tim, D., Fonkou, S., Toukam, L., & Njim, T. (2019). Burnout as a predictor of depression: A cross-sectional study of the sociodemographic and clinical predictors of depression amongst nurses in Cameroon. *BMC Nursing*, 18, 50. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0377-4>
- National Intitute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2020). Burnout in the Workplace. Disitasi dari (<https://www.cdc.gov/niosh/topics/burnout/default.html>).
- Undang No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. Disitasi dari : <https://ktki.go.id/regulasi/undang-undang/uu-nomor-38-tahun-2014-tentang-keperawatan-53>
- World Health Organization (WHO). (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Disitasi dari : ([https://www.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.int/mental_health/evidence/burn-out/en/))

---

**Copyright Holder:**  
© Andreas Klemens Wienanda et al., (2024)

**First Publication Right :**  
© Bulletin of Community Engagement

**This article is under:**  
CC BY SA