

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT:
*SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW***

***THE EFFECT OF BURNOUT ON NURSES JOB SATISFACTION:
SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW***

Annisa Nur Aprilia¹, Esa Nurfauziah¹, Fakhira Agustine Rahadian¹, M. Iqbal Arinal Haaq¹, Raffila Syifaun Niam¹, Heri Ridwan^{1*}, Yudha Munajat Saputra¹

¹Program Studi S1 Keperawatan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus
Sumedang, Jawa Barat Indonesia

*E-mail: heriridwan@upi.edu

ABSTRAK

Burnout merupakan masalah utama bagi para profesional kesehatan, khususnya perawat, dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas standar pelayanan keperawatan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *burnout* dengan kepuasan kerja pada perawat melalui pendekatan *Systematic Literature Review* dengan metode (PRISMA). Database yang digunakan mencakup Google Scholar dan Pubmed dengan kata kunci "burnout" AND "perawat" AND "kepuasan kerja", pada artikel yang terbit antara tahun 2020 hingga 2024 terdapat 7.348 artikel yang diidentifikasi, kemudian didapatkan artikel sebanyak 19 judul yang sesuai topik dan terdapat 10 artikel setelah dilakukan proses skrining dengan 3 artikel di eksklusi karena tidak open access serta 6 artikel tidak *full text*. Lalu, dari 10 artikel didapatkan 5 artikel dengan abstrak yang sesuai topik. Dari 5 artikel ini dilakukan analisis penilaian kualitas (JBI) yang dibaca lalu di crosscheck oleh 5 orang (A, E, F, R dan M), kemudian didapatkan hasil bahwa 5 artikel ini memenuhi kriteria Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami perawat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, terutama terkait beban kerja, tuntutan emosional, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kesimpulannya, ketika perawat mengalami *burnout* mereka cenderung merasa tidak puas dengan peran dan hasil kerja mereka. Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami lebih sedikit kelelahan.

Kata Kunci: *Burnout*, Perawat, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Burnout is a major problem for health professionals, especially nurses, and can affect job satisfaction and the quality of nursing service standards. The purpose of this study was to analyze the effect of burnout on job satisfaction in nurses through a Systematic Literature Review approach using the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses (PRISMA) method. The databases used include Google Scholar and Pubmed with the keywords "burnout" AND "nurses" AND "job satisfaction", in articles published between 2020 and 2024 there were 7,348 articles identified, then 19 articles were obtained that matched the topic and there were 10 articles after the screening process with 3 articles excluded because they were not open access and 6 articles were not full text. Then, from 10 articles, 5 articles were obtained with abstracts that matched the topic. From these 5 articles, a quality assessment analysis (JBI) was carried out which was read and then cross-checked by 5 people (A, E, F, R and M), then the results were obtained that these 5 articles met the criteria. The results of the study showed that burnout experienced by nurses has an effect on job satisfaction, especially related to workload, emotional demands, and

a less supportive work environment. In conclusion, when nurses experience burnout they tend to feel dissatisfied with their roles and work results. Nurses who are satisfied with their jobs tend to experience less fatigue.

Keywords: *Burnout, Nurses, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Burnout adalah masalah kesehatan mental yang semakin mendapat perhatian, terutama di kalangan tenaga kesehatan seperti perawat. Stres berkepanjangan di tempat kerja menyebabkan kelelahan emosional, fisik, dan mental, yang merupakan ciri khas gangguan ini. Dalam keperawatan, burnout dapat berdampak pada performa kerja, kualitas interaksi antar individu, serta mutu layanan kesehatan. Masalah ini diperburuk oleh tingginya beban kerja, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016). Burnout yang berlangsung lama tidak hanya memengaruhi kesejahteraan perawat, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan, seperti meningkatnya risiko kesalahan medis dan berkurangnya kepuasan pasien (Dall’Ora et al., 2020).

Perawat kerap menghadapi tekanan kerja yang intens, seperti tanggung jawab besar, keterlibatan emosional dalam merawat pasien, dan jam kerja yang panjang. Kondisi ini dapat memicu stres kronis yang, jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi menyebabkan kelelahan mendalam serta depersonalisasi. Depersonalisasi adalah keadaan di mana perawat mulai merasa terlepas secara emosional dari pasien dan tugas-tugas mereka, yang berdampak negatif pada hubungan profesional dan kualitas perawatan (Maslach & Leiter, 2016). Selain itu, burnout sering kali disertai dengan penurunan perasaan pencapaian pribadi, di mana perawat merasa kontribusi mereka tidak lagi signifikan dalam pekerjaan, yang semakin memperburuk keadaan mental dan emosional mereka (Schlak et al., 2021; Dall’Ora et al., 2020)

Burnout menjadi isu yang signifikan di kalangan perawat di berbagai negara. Data WHO tahun 2011 mencatat bahwa sekitar 30% perawat di Eropa melaporkan

kelelahan kerja. Di Inggris, prevalensinya lebih tinggi, mencapai 42%, sementara di Yunani, 44% perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan bahkan mempertimbangkan untuk berhenti (Tri Ardiansyah et al., 2019).

Di Indonesia, Kementerian Kesehatan pada 2015 mencatat jumlah perawat di rumah sakit mencapai 147.264 orang, menjadikannya kelompok tenaga kesehatan terbesar. Prevalensi burnout di kalangan perawat juga signifikan. Di Kabupaten Banyumas, penelitian di ICU RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo menunjukkan bahwa 48,4% dari 31 responden mengalami tingkat burnout sedang (Susanti, 2017; Subiyono et al., 2022). Data ini menggambarkan bagaimana tekanan kerja yang tinggi berdampak pada kesejahteraan tenaga kesehatan di berbagai wilayah.

Menurut penelitian terdahulu oleh Wuyandari (2014) dalam (Subiyono et al., 2022), burnout dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat serta memburuknya kesehatan fisik, mental, dan emosional mereka. Hal ini dapat merusak reputasi layanan rumah sakit dan membahayakan kesehatan pasien. Ketika perawat tidak puas dengan pekerjaannya, kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien akan menurun. Rumah sakit dapat menderita akibatnya. Sementara itu, kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam mencegah burnout. Kepuasan kerja di kalangan perawat mencakup berbagai aspek, seperti penghargaan atas pekerjaan, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingginya kepuasan kerja telah terbukti menurunkan tingkat burnout, meningkatkan komitmen organisasi, dan menjaga stabilitas tenaga kerja di sektor kesehatan (Gustafsson, 2020). Namun, dalam situasi di mana

perawat merasa tidak dihargai, mengalami beban kerja berlebihan, dan tidak memiliki kesempatan untuk berkembang, risiko burnout meningkat signifikan (Adams et al., 2019).

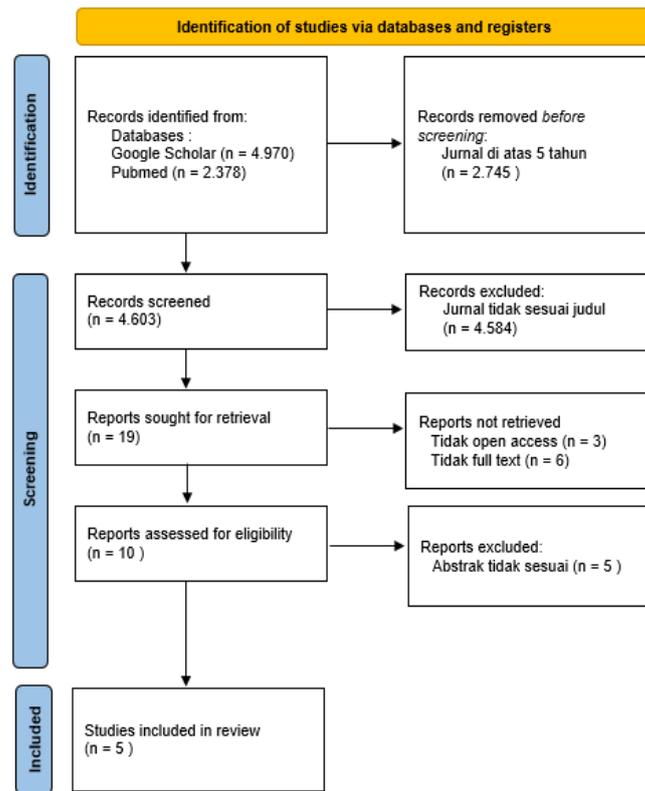
Kepuasan perawat dilaporkan berada di bawah rata-rata sebelum epidemi. Menurut survei Laila tahun 2019, tingkat kepuasan rata-rata adalah 61,97 (52,46%) (Rahmaniah, Rizany, dan Setiawan, 2020) dalam (Utami et al., 2020.). Hanya 2,2% perawat yang senang dengan pekerjaan mereka yang belajar di Rumah Sakit Bitung. Lebih lanjut, beberapa studi tentang kepuasan kerja yang dilakukan di Shanghai, dan negara lain, termasuk Indonesia menunjukkan tingkat yang rendah, yaitu 60,8%, menurut Sela Viana Isnaeni (2019) dalam (Subiyono et al., 2022). Di Kabupaten Bogor, 70,96% perawat menyadari kepuasan kerja mereka, sedangkan di Medan, 41,4% merasa puas (Utami et al., 2020.).

Pentingnya menyeimbangkan tingkat kepuasan kerja dengan upaya pencegahan burnout telah menjadi fokus berbagai penelitian dalam beberapa tahun terakhir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa intervensi organisasi yang berfokus pada pengelolaan beban kerja, peningkatan dukungan sosial, dan perbaikan lingkungan kerja dapat berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat burnout (Salyers et al., 2017). Oleh karena itu, kajian literatur sistematis ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hubungan antara burnout dan kepuasan kerja pada perawat, serta mengidentifikasi strategi intervensi yang efektif untuk mengurangi burnout dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis yang mendukung kesejahteraan perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan

kesehatan. Pentingnya untuk memahami burnout dan kepuasan kerja dalam profesi keperawatan. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dampak *burnout* terhadap kepuasan kerja keperawatan dalam bentuk *systematic literature review*.

Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses*) bersama dengan pendekatan studi *Systematic Literature Review* (SLR) melalui empat fase: kelayakan, penyaringan, identifikasi, dan hasil yang diperoleh. Basis data studi ini bersumber dari *Pubmed* dan *Google Scholar*. Penulis mengidentifikasi 7.348 artikel sesuai dengan *boolean logic* dari Google Scholar Search: **burnout, perawat, kepuasan kerja**. Filters: Tahun 2020-2024 dan Pubmed Search: **burnout AND nurses AND job satisfaction** Filters: *free full text, randomized controlled trial, in the last 5 years*. Berdasarkan hasil penelusuran didapatkan 7.348 artikel yaitu 2.378 dari Pubmed dan 4.970 dari Google Scholar. Kemudian didapatkan 4.603 artikel berdasarkan rentang tahun 2020-2024 dan didapatkan 19 artikel dengan judul sesuai topik. Kemudian, dari 19 artikel dilakukan skrining, dihasilkan 10 artikel yang di inklusi dan 3 artikel di eksklusi karena tidak open access serta 6 artikel tidak *full text*. Lalu, dari 10 artikel didapatkan 5 artikel dengan abstrak yang sesuai topik. Dari 5 artikel ini dilakukan analisis penilaian kualitas (JBI) yang dibaca lalu di crosscheck oleh 5 orang (A, E, F, R dan M), kemudian didapatkan hasil bahwa 5 artikel ini memenuhi kriteria



Gambar 1. Prisma Flow Gram

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil telah jurnal

No	Sumber	Tujuan	Metode	Hasil	Kesimpulan
1	Subiyono, K., Susanti, I. H., & Hanum, F. (2022). Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rsu Wh. <i>SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah</i> , 1(1), 215–222. https://doi.org/10.55681/sentri.v1i1.22	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kasi hubungan antara burnout dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSU WH.	Pendekatan kuantitatif <i>cross-sectional</i> menggunakan desain deskriptif analitis sebagai metodologi penelitiannya. Sebanyak 42 responden menjadi sampel, dan Maslach Burnout Inventory (MBI) digunakan untuk mengukur burnout dan mengumpulkan data tentang kepuasan kerja perawat. Uji	Hasil temuan penelitian, mayoritas perawat sebanyak 38 responden (90,5%) memiliki gejala kelelahan sedang. Perawat di rawat ini sebagian besar juga merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan 34 responden (81%) melaporkan kepuasan kerja. Penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara burnout dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSU H, dengan nilai p value sebesar 0,000 dan koefisien	Dengan nilai p value 0,00, terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja perawat dengan burnout di unit rawat inap RSU WH. Nilai korelasi yang berada pada angka 0,708 menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan.

	3		Spearman rank digunakan untuk menganalisis data.	korelasi yang tinggi, yakni 0,708.	
2.	Moscu, C., Marina, V., Dragomir, L., Anghela, A., & Anghela, M. (2022). The Impact of Burnout Syndrome on Job Satisfaction among Emergency Department Nurses of Emergency Clinical County. <i>Medicina</i> , 58, 1–11.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai tingkat kepuasan kerja dan <i>bornout</i> yang dialami oleh perawat unit gawat darurat dan untuk menguji korelasi antara keduanya.	Penelitian ini mengadopsi desain cross-sectional dengan sampel 80 perawat yang bekerja di Departemen Gawat Darurat Rumah Sakit "Sfântul Apostol Andrei" di Galați, Romania. Partisipan mengisi dua kuesioner: Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) untuk mengukur tingkat burnout, dan Job Satisfaction Survey (JSS) untuk menilai kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson dan ANOVA untuk menilai hubungan antar variabel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 36,25% perawat mengalami tingkat burnout yang tinggi, terutama dalam aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi. Faktor-faktor seperti pengalaman kerja dan usia berkontribusi terhadap peningkatan tingkat burnout tersebut. Di sisi lain, perawat sebagian besar merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama terkait dengan sifat pekerjaan dan dukungan dari rekan kerja. Namun, mereka menunjukkan sikap ambivalen terkait dengan promosi, tunjangan, dan komunikasi di tempat kerja.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara burnout dan kepuasan kerja di kalangan perawat di unit gawat darurat. Tingginya tingkat burnout berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan pentingnya adanya intervensi psikologis dan organisasi untuk menurunkan tingkat burnout.
3	Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M., & Hassanpour, A. (2022). Job satisfaction and its	Tujuannya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja perawat yang bekerja di bangsal COVID-19 serta	Desain studi korelasi deskriptif dengan melibatkan 251 perawat yang bekerja di bangsal COVID-19, menggunakan	Hasil studi menunjukkan bahwa mayoritas perawat (75,7%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebanyak 40,6% perawat mengalami tingkat kelelahan emosional (EE) yang tinggi, 41,8% memiliki	Karena sebagian besar perawat melaporkan kepuasan kerja yang rendah dan tingkat kelelahan yang tinggi, manajer perawat perlu mempertimbangkan tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah ini. Upaya

	relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. <i>Annals of Medicine and Surgery</i> , 82(July), 104591. https://doi.org/10.1016/j.amsu.2022.104591	menganalisis hubungannya dengan tingkat kelelahan yang mereka alami.	teknik pengambilan sampel acak bertingkat. Data dikumpulkan melalui kuesioner demografi, Kuesioner Kepuasan Minnesota (MSQ), dan Maslach Burnout Inventory (MBI). Analisa data menggunakan statistik deskriptif dan koefisien korelasi Pearson.	tingkat EE sedang, dan 50,2% perawat mengalami tingkat depersonalisasi (DP). Selain itu, lebih dari setengah perawat (55,8%) mengalami penurunan pencapaian pribadi (PA), sementara 27,5% lainnya mengalami penurunan PA pada tingkat sedang. Terdapat korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan EE ($r = -0,394$, $p < 0,001$). Kepuasan kerja juga berkorelasi negatif dengan penurunan PA ($r = -0,590$, $p < 0,001$). Namun, tidak ditemukan korelasi yang signifikan secara statistik antara kepuasan kerja dan DP ($r = -0,122$, $p = 0,053$).	tersebut tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, namun juga berpotensi meningkatkan kepuasan pasien, dan pada akhirnya, efisiensi sistem kesehatan secara keseluruhan.
4	Utami, P., Rajab, M., & Munsir, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023. <i>Jurnal Pelita Sains Kesehatan</i> , 3(1), 15–19.	Tujuannya untuk memahami pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di bangsal rawat inap RSUD Bahteramas, Sulawesi Tenggara, pada tahun 2023.	Penelitian ini menggunakan metode <i>cross-sectional</i> dan analisis observasional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan melibatkan 171 perawat yang bertugas di bangsal rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Analisa regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 20 for Windows digunakan	Hasil uji regresi linier berganda dihasilkan bahwa kepuasan kerja mendapatkan nilai $p > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan pada variable burnout didapatkan nilai $p < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.	Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Di sisi lain, <i>burnout</i> memiliki dampak besar pada kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit ini. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit lebih memperhatikan kesehatan perawat dan berupaya menurunkan tingkat kelelahan, misalnya dengan menjadwalkan senam pagi pada hari-hari tertentu untuk menjaga kebugaran fisik dan ketenangan pikiran, serta menyelenggarakan acara

			dalam mengevaluasi data		family gathering untuk mempererat kerjasama tim, sehingga kinerja perawat dapat meningkat.
5	Malini, H., & Yulianty. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Kesehatan. <i>Journal of Health Management Research</i> , 2(2), 52–61.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompetensi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kelelahan.	Data dikumpulkan melalui survei yang menggunakan kuesioner yang disusun oleh penulis, dengan melibatkan 338 petugas kesehatan. Menggunakan teknik pengambilan sampel berbasis probabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengevaluasi data dari 80 perawat yang dipilih sebagai sampel.	Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan <i>work-life balance</i> ($P < 0,05$), sedangkan dengan burnout berkorelasi negatif ($P < 0,05$) dan dengan kompetensi berkorelasi positif ($P < 0,01$). Di Rumah Sakit Umum Soedarso Pontianak, kepuasan kerja perawat secara signifikan dipengaruhi oleh <i>work-life balance</i> (positif), burnout (negatif), dan kompetensi (positif).	Kepuasan kerja perawat dipengaruhi secara positif oleh keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Namun, kelelahan berdampak signifikan dan negatif pada kepuasan kerja perawat. Dengan kata lain, ketika kelelahan perawat tinggi maka kepuasan kerja akan rendah. Di sisi lain, kompetensi mempunyai dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat, hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki perawat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Dampak positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa perawat kompeten dalam menjalankan tugas dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan pengalamannya.

Pembahasan

Burnout

Burnout adalah sebuah kondisi stres kronis yang dialami dalam konteks pekerjaan, ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi (Ichsan et al., 2022a). Menurut Fraundenberger burnout menjelaskan tentang kondisi seseorang yang mengalami kelelahan mental dan fisik yang dialami oleh pekerja, khususnya dalam profesi yang melibatkan hubungan

interpersonal intensif, seperti tenaga kesehatan dan guru (Korompot et al., 2023).

Menurut Fauziyah dan Yusuf tahun 2024 bahwa burnout tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, tetapi juga oleh karakteristik individu seperti *self-efficacy*, *adversity quotient*, dan tingkat kecerdasan emosional (Satyawati & Soetjningsih, 2022). Sebagai contoh, individu dengan kemampuan mengatasi kesulitan yang lebih tinggi cenderung memiliki risiko burnout yang lebih rendah. Banyak penelitian telah mengeksplorasi

berbagai faktor yang berkontribusi terhadap burnout, termasuk beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan stres terkait pandemi COVID-19 (Simbolon & Basabih, 2023; Wardana et al., 2024).

Studi menunjukkan bahwa profesi seperti perawat dan dokter memiliki risiko tinggi terhadap burnout, terutama selama pandemi, dengan prevalensi mencapai lebih dari 40% di beberapa kelompok tenaga kesehatan. Seperti penelirian yang berjudul pengaruh work stress dan *burnout* terhadap kinerja karyawan Jakarta selama pandemi COVID-19 yang menjelaskan bahwa stres kerja yang berkepanjangan selama pandemi meningkatkan risiko burnout, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Faktor seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi memiliki dampak langsung pada produktivitas (Ichsan et al., 2022b).

Tingginya beban kerja dapat menyebabkan individu merasa kelelahan selama jam kerja. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rosnania, 2021) mengatakan bahwa perawat sering menghadapi beban kerja ganda, bahkan lebih dari itu. Tingkat beban kerja ini juga mempengaruhi durasi waktu seorang pekerja dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya. (Ambarwati & Lataruva, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja yang tinggi cenderung mengalami sindrom burnout yang parah, sehingga mereka hanya mampu bekerja secara produktif antara 83-85% (Luh & Dian, 2016). Produktivitas perawat menurun dan pekerjaan mereka terbengkalai karena kelelahan dan stres di tempat kerja. Penurunan peringkat kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kurangnya produktivitas perawat. Perawat lebih mungkin mengalami kelelahan jika mereka terus-menerus gagal atau merasa tidak puas dengan hasil yang mereka capai (Tri Ardiansyah et al., 2019).

Faktor-faktor seperti usia, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan juga memengaruhi tingkat keparahan burnout. Intervensi seperti pelatihan manajemen

stres, penguatan dukungan sosial, dan perubahan beban kerja dapat membantu mengurangi tingkat burnout di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai karakteristik yang dimilikinya (Syafrizal et al., 2021). Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasannya. Sikap positif biasanya ditunjukkan oleh individu yang sangat puas dengan pekerjaannya, sedangkan sikap negatif biasanya ditunjukkan oleh mereka yang tidak puas (Budhiana et al., 2022).

Pada penelitian Wolo, et al., (2017) dalam (Murni et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh sejumlah faktor, termasuk rekan kerja, kompensasi, kemajuan, pengawasan, tugas itu sendiri, dan lingkungan kerja. Menurut penelitian (Fitnanto et al., 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada retensi perawat, menjadikannya komponen penting dalam profesi keperawatan. Untuk meningkatkan layanan kesehatan, perawat harus merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kepuasan kerja berbeda-beda pada setiap orang. Setiap orang memiliki penanda kepuasan kerja yang unik dan beragam. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami seorang perawat, semakin banyak komponen pekerjaan mereka yang sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut (Murni et al., 2022).

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja

Burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena kondisi burnout dapat membuat seorang perawat kehilangan kegembiraan dalam pekerjaannya. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dwinijanti *et al.* (2020), perawat di Rumah Sakit Medika Permata Hijau merasa puas dengan pekerjaannya karena lingkungan bekerja yang mendukung, sehingga tingkat burnout yang berada pada level sedang atau normal

berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang juga tergolong sedang atau normal. Oleh karena itu, dapat melemahkan keseimbangan emosional, fisik, dan mental mereka.

Motivasi dan rasa komitmen perawat dalam profesinya terkadang berkurang karena tingginya tingkat stres yang disebabkan oleh beban pekerjaan yang sangat berat, tuntutan emosional dari pasien, dan lingkungan bekerja yang tidak mendukung. Kelelahan kerja menyebabkan perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan standar perawatan yang mereka berikan. Burnout juga berkontribusi pada peningkatan turnover di kalangan perawat, yang semakin memperburuk situasi di fasilitas kesehatan.

Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan dari lima artikel, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara burnout dan kepuasan kerja perawat. Burnout, yang ditandai oleh kelelahan emosional dan depersonalisasi, dapat mengurangi motivasi serta keterlibatan perawat dalam pekerjaan mereka. Ketika perawat mengalami burnout, mereka cenderung merasa tidak puas dengan peran dan hasil kerja yang mereka capai. Perawat akan merasa puas dengan pekerjaannya jika tingkat burnoutnya lebih rendah. Kepuasan kerja yang tinggi juga berperan penting dalam retensi perawat, yang merupakan kunci untuk menjaga kualitas layanan kesehatan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola faktor-faktor penyebab burnout agar tingkat kepuasan kerja tetap terjaga.

Saran

1. Bagi Perawat

Diharapkan mampu dalam mengembangkan pengetahuan agar dapat mengelola faktor-faktor yang memicu *burnout* seperti mengikuti pelatihan manajemen stres dan dukungan sosial yang lebih besar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

mengurangi kelelahan. Bagi Institusi Kesehatan

Diharapkan dapat selalu memberikan dukungan yang baik dan memadai karena sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan perawat serta kualitas pelayanan kesehatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan tinjauan artikel dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan mendalam, mencakup jurnal nasional maupun internasional. Selain itu, diharapkan dapat melakukan penelitian langsung mengenai burnout dan kepuasan kerja dengan mempertimbangkan variabel lain untuk memperoleh hasil yang lebih valid.

Daftar Pustaka

- Adams, A. M. N., Chamberlain, D., & Giles, T. M. (2019). Understanding how nurse managers see their role in supporting ICU nurse well-being—A case study. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1512–1521. <https://doi.org/10.1111/jonm.12837>
- Ambarwati, D., & Lataruva, E. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap stres perawat igd dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Budhiana, J., Affandi, T. N. R., & Ede, A. R. La. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Daerah Al – Mulk Kota Sukabumi. *Journal of Nursing Practice and Education*, 2(02), 69–79. <https://doi.org/10.34305/jnpe.v2i2.452>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2020). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 12–27.

- <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007>
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 67.
<https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4951>
- Fitnanto, R., Parulian, T. S., & Setyarini, E. A. (2021). Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literature Review. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(2), 137–141.
<https://doi.org/10.52317/ej.v6i2.345>
- Gustafsson, L. (2020). Ethical and transparent practices of the editorial board. *Australian Occupational Therapy Journal*, 67(5).
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022a). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022b). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Korompot, E. Y., Emilisa, N., & Sofuah, S. (2023). The Effect of Work from Home and Work-Life Balance on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management Research*, 3(1), 33–41.
<https://doi.org/10.36441/jamr.v3i1.1347>
- Luh, & Dian. (2016). Hubungan beban kerja terhadap burnout syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUD Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 77069.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351–357). Elsevier.
- Murni, D., Sidaria, Annisa, & Maharani. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Tenaga Perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta (RSIS). *NERS: Jurnal Keperawatan*, 18(1), 1–7.
- Rosnania, R. (2021). Faktor determinan terjadinya burnout pada perawat di RSUD Lamadukkelleng kabupaten Wajo. *Sebatik*, 25(2), 434–441.
- Salyers, M. P., Fukui, S., Rollins, A. L., Firmin, R., Gearhart, T., Noll, J. P., Williams, S., & Davis, C. J. (2017). Burnout and Self-Reported Quality of Care in Community Mental Health. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(1), 61–69.
<https://doi.org/10.1007/s10488-014-0544-6>
- Satyawati, C. R., & Soetjningsih, C. H. (2022). Burnout pada Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi: Benarkah Self-Efficacy Memiliki Pengaruh? *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 683.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9226>
- Schlak, A. E., Aiken, L. H., Chittams, J., Poghosyan, L., & McHugh, M. (2021). Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–15.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18020610>
- Simbolon, M., & Basabih, M. (2023). Burnout and Contributing Factors to Burnout Among Indonesian Healthcare Workers Before and During COVID-19 Pandemic.

- Jurnal Psikiatri Surabaya*, 12(2), 114–125.
<https://doi.org/10.20473/jps.v12i2.48468>
- Subiyono, K., Susanti, I. H., & Hanum, F. (2022). Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD WH. In *Jurnal Riset Ilmiah* (Vol. 1, Issue 1).
- Syafrizal, R., Yuliasri, Y., & Putri, Z. M. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1135. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i3.1716>
- Tri Ardiansyah, R., Negeo Putra, F., Soebagiyo, H., & Yosephus Weu, B. (2019). *Factors Affecting Burnout Syndrome Among Nurses: A Systematic Review*.
- Utami, P., Al Rajab, M., & Munsir, N. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Burnout On Nurse Performance In The Inpatient Installation Of Bahteramas General Hospital, Southeast Sulawesi Province In 2023. In *Jurnal Pelita Sains Kesehatan* (Vol. 4, Issue 3). <https://ojs.pelitaibu.ac.id/index.php/jpasaik>
- Wardana, D., Mawaddah, H., Mandagi, A. M., & Airlangga, U. (2024). *Literature Review: Faktor yang Berhubungan dengan Sindrom Burnout pada Perawat Rumah Sakit Literature Review: Factors Related to Burnout Syndrome in Hospital Nurses*. 504–511.