

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri kesehatan secara global mulai menunjukkan tren pertumbuhan jumlah tenaga perawat dalam beberapa tahun terakhir. Laporan dari *World Health Organization* menyebutkan bahwa jumlah industri kesehatan secara global mengalami kekurangan perawat sekitar 5,8 juta pada 2023, meskipun angka tersebut sudah menurun jika dibandingkan yang terjadi pada tahun 2020 yaitu sekitar 6,2 juta (*World Health Organization, 2025*). Pertumbuhan ini merupakan angin segar bagi industri kesehatan, meskipun masih sekitar 78% tenaga perawat bekerja di negara-negara yang hanya mencakup 49% populasi dunia, sedangkan negara berpenghasilan menengah dan rendah masih menghadapi kesulitan besar dalam memproduksi, mempekerjakan, dan mempertahankan tenaga kesehatan. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya investasi berkelanjutan pada pengembangan sumber daya manusia kesehatan agar akses layanan tetap merata.

Situasi serupa juga dialami di Indonesia. Data *World Health Organization* dan Kementerian Kesehatan RI menunjukkan peningkatan densitas tenaga kesehatan dari 43,1 per 10.000 penduduk pada 2019 menjadi 54,2 per 10.000 pada 2023 (*World Health Organization, 2025*). Namun sekali lagi kesenjangan distribusi juga masih terjadi di Indonesia. Kesenjangan ini berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih di wilayah tertentu, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kualitas pelayanan serta kesehatan mental tenaga kesehatan.

Selain menghadapi persoalan terkait kuantitas dan distribusi, isu kesehatan mental tenaga kesehatan kini menjadi perhatian serius di tingkat global. Studi internasional pada 2025 melaporkan prevalensi kecemasan dan depresi pada perawat berkisar antara 23% hingga 61% tergantung negara (Squired *et al.*, 2025). Di Amerika Serikat, survei nasional terhadap lebih dari 18.000 perawat pada 2023 menunjukkan peningkatan tingkat stres, kelelahan emosional, serta menurunnya kepuasan kerja (AMN Healthcare, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Woo *et al.* (2020) menunjukkan bahwa *burnout* yang tinggi di kalangan tenaga kesehatan, termasuk perawat, dengan gejala kelelahan emosional, kecemasan, hingga gangguan tidur berada pada tingkat yang signifikan. Temuan ini konsisten dengan Wells (2024) yang menyoroti meningkatnya tingkat stres dan kelelahan emosional perawat akibat beban kerja yang berat, terutama selama pandemi. Kondisi tersebut memperlihatkan pentingnya penyetaraan beban kerja setiap perawat untuk menjaga kesehatan mental tenaga keperawatan. Dalam konteks penelitian ini, fokus diberikan pada perawat yang bekerja di rumah sakit swasta. Pemilihan rumah sakit swasta dalam penelitian ini didasarkan pada perbedaan sistem pengelolaan organisasi dibandingkan dengan rumah sakit negeri yang cenderung lebih birokratis. Selain itu, secara empiris, rumah sakit swasta memiliki proporsi yang lebih besar baik secara nasional maupun regional. Data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 58,15% rumah sakit di Indonesia dikelola oleh pihak swasta. Sementara itu, berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta tahun 2024, kapasitas layanan rumah sakit swasta mencapai 1.468 tempat tidur, lebih tinggi dibandingkan rumah sakit negeri yang memiliki 364 tempat tidur, sehingga menunjukkan bahwa rumah

sakit swasta memiliki kapasitas layanan yang lebih besar dalam pelayanan kesehatan di wilayah tersebut. Tingginya kapasitas layanan rumah sakit swasta tersebut diikuti dengan meningkatnya tuntutan pelayanan terhadap tenaga kesehatan, khususnya perawat. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang secara konsisten terbukti memengaruhi kesehatan mental perawat (Jin *et al.*, 2024). Shan *et al.* (2021) menyebutkan bahwa tingginya tuntutan kerja, khususnya pada perawat garda depan, menjadi faktor yang mengkhawatirkan bagi kesejahteraan psikologis mereka. Mereka menekankan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menciptakan tekanan emosional dan stres mental yang berlebihan. Xiong *et al.* (2024) juga menemukan bahwa beban kerja mental yang berlebihan berkontribusi pada munculnya kelelahan dan burnout, yang merupakan indikator utama permasalahan pada kesehatan mental perawat. Berdasarkan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja terbukti memainkan peran penting dalam memengaruhi kesehatan mental perawat melalui mekanisme stres, meningkatnya tekanan kognitif, dan risiko *burnout*.

Selain itu, penelitian terbaru juga menegaskan bahwa faktor-faktor terdapat beberapa faktor lainnya yang berperan penting dalam menentukan kesejahteraan perawat. Lin *et al.* (2025) menunjukkan bahwa intervensi yang meningkatkan keterlibatan kerja bisa mengurangi gejala kelelahan dan memperbaiki kondisi mental tenaga kesehatan. Sementara itu, Yakusheva *et al.* (2025) menekankan pentingnya makna kerja sebagai pelindung terhadap dampak negatif stres, yang dapat meningkatkan resiliensi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, investasi

sumber daya manusia yang tepat, yang mendukung keterlibatan kerja dan memfasilitasi pengalaman kerja yang bermakna, menjadi strategi penting untuk memperkuat kesehatan mental perawat.

Ibrahim *et al.* (2025) membuktikan bahwa *work engagement* menjadi faktor mediasi signifikan dalam hubungan antara *job crafting* dan kesehatan mental perawat paliatif. Perawat yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi menunjukkan penurunan distress psikologis, peningkatan kesejahteraan, serta kemampuan lebih baik dalam menghadapi stres kerja. Hal ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga melindungi kesehatan mental perawat.

Chiminelli-Tomás *et al.* (2025) dalam tinjauan sistematisnya menekankan bahwa lingkungan praktik keperawatan yang mendukung partisipasi, kolaborasi, dan pengembangan profesional dapat meningkatkan rasa bermakna dalam pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan risiko *burnout* dan meningkatkan kualitas kesehatan mental perawat. Senada dengan itu, Nagel dan Nilsson (2025) menegaskan bahwa pengalaman menemukan makna dalam pekerjaan memperkuat motivasi intrinsik perawat, sehingga berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap kelelahan emosional serta gejala distress psikologis. Dengan demikian, baik keterlibatan kerja maupun makna kerja merupakan aspek penting yang harus diperkuat organisasi untuk menjaga ketahanan mental perawat dalam menghadapi tekanan kerja yang berat.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung pada turunnya *meaningful work* dan *work engagement*. Latifa dan Unggul (2022) menemukan bahwa *workload* berpengaruh negatif terhadap *meaningful work*, di

mana beban kerja berlebih membuat karyawan merasa pekerjaannya kehilangan makna karena meningkatnya stres dan kelelahan, sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki makna yang cukup. Temuan ini sejalan dengan Wang (2023) yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan *work engagement*, di mana tingginya tuntutan kerja menurunkan vigor, dedikasi, dan absorption guru. Penelitian Zhang *et al.* (2021) pada perawat juga mendukung hasil tersebut, dengan temuan bahwa *work engagement* berkorelasi negatif dengan workload, menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi mengurangi keterlibatan kerja bahkan pada profesi yang sangat berdedikasi. Secara keseluruhan, ketiga penelitian ini konsisten membuktikan bahwa semakin berat beban kerja, semakin turun persepsi makna kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat jelas bahwa beban pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan keterikatan kerja dan pengalaman kerja yang bermakna bagi tenaga kesehatan. Kedua faktor ini berpotensi menjadi jalur mediasi yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kesehatan mental perawat. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menguji secara empiris bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental perawat, dengan *work engagement* dan *meaningful work* sebagai mediator yang dalam hubungan tersebut.

1.2. Perumusan Masalah

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menegaskan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif terhadap *work engagement*, *meaningful work*, dan kesehatan mental tenaga kesehatan, namun kajian yang menguji mekanisme

hubungan antar variabel tersebut secara simultan masih relatif terbatas. Penelitian Zhang *et al.* (2021) menunjukkan bahwa beban kerja menurunkan *work engagement* pada perawat garis depan, namun studi tersebut tidak memasukkan peran *meaningful work* sebagai variabel psikologis yang juga penting dalam memengaruhi kondisi mental perawat. Di sisi lain, Latifa dan Unggul (2022) menemukan bahwa beban kerja menurunkan *meaningful work*, tetapi penelitian ini tidak mengaitkan efek tersebut dengan kesehatan mental maupun dengan peran *work engagement* sebagai mediator. Selain itu, studi terbaru seperti Wang, (2023) memang membuktikan bahwa beban kerja menurunkan *work engagement* dan berdampak pada *psychological well being*, namun penelitian tersebut meneliti guru, bukan tenaga kesehatan yang memiliki karakteristik tekanan kerja dan risiko emosional yang jauh lebih tinggi. Lebih lanjut, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara simultan mengintegrasikan beban kerja, *work engagement*, *meaningful work*, dan *nurses' mental health* dalam satu kerangka model penelitian yang komprehensif.

Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian berupa belum adanya model komprehensif yang menguji pengaruh beban kerja terhadap *nurses' mental health* dengan mempertimbangkan dua mediator psikologis sekaligus, yaitu *work engagement* dan *meaningful work*, dalam satu kerangka utuh. Studi sebelumnya umumnya menyoroti salah satu aspek secara terpisah, belum ada yang secara empiris menguji peran keterlibatan kerja dan makna kerja sebagai mediator yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kesehatan mental perawat. Ketiadaan integrasi keempat variabel tersebut dalam satu model penelitian menunjukkan pentingnya pengembangan kerangka konseptual yang lebih holistik untuk

memahami dinamika psikologis perawat secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menawarkan model konseptual yang lebih menyeluruh.

Berdasarkan penjabaran terkait celah penelitian yang ditemukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang perlu dijawab, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap *nurses' mental health*?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari *work engagement* terhadap *nurses' mental health*?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari *meaningful work* terhadap *nurses' mental health*?
- d. Apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap *work engagement*?
- e. Apakah terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap *meaningful work*?
- f. Apakah *work engagement* dapat memediasi hubungan yang tercipta antara beban kerja dengan *nurses' mental health*?
- g. Apakah *meaningful work* dapat memediasi hubungan yang tercipta antara beban kerja dengan *nurses' mental health*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian, terdapat sejumlah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Menguji dan mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap *nurses' mental health*.
- b. Menguji dan mengetahui pengaruh dari *work engagement* terhadap *nurses' mental health*.

- c. Menguji dan mengetahui pengaruh dari *meaningful work* terhadap *nurses' mental health*.
- d. Menguji dan mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap *work engagement*.
- e. Menguji dan mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap *meaningful work*.
- f. Menguji dan mengetahui peran dari *work engagement* dalam memediasi hubungan yang tercipta antara beban kerja dengan *nurses' mental health*
- g. Menguji dan mengetahui peran dari *meaningful work* dalam memediasi hubungan yang tercipta antara beban kerja dengan *nurses' mental health*

1.4. Batasan Penelitian

Terdapat beberapa batasan penelitian yang berfungsi agar penelitian yang dilakukan tetap terfokus sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. Beban kerja sebagai variabel bebas pada penelitian ini mengacu pada pemahaman yang dikemukakan oleh Rodriquez-Lopez *et al.* (2021) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pekerja, dan sangat dipengaruhi oleh faktor personal, tugas, serta tuntutan performa.
- b. *Work engagement* sebagai variabel mediasi pada penelitian ini mengacu pada pemahaman yang dikemukakan oleh Schaufeli *et al.* (2006) yang menjelaskan bahwa bahwa *work engagement* adalah keadaan positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh perasaan *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.
- c. *Meaningful work* sebagai variabel mediasi pada penelitian ini mengacu pada pemahaman yang dikemukakan oleh Steger *et al.* (2012) yang menjelaskan bahwa *meaningful work* adalah makna positif dalam pekerjaan, pembentukan makna melalui pekerjaan, dan motivasi untuk kebaikan yang lebih besar

- d. *Nurses' mental health* sebagai variabel terikat pada penelitian ini mengacu pada pemahaman yang dikemukakan oleh Nagel dan Nilsson (2025) yang menjelaskan bahwa *nurses' mental health* adalah kondisi kesejahteraan psikologis yang ditandai dengan rendahnya tingkat kelelahan emosional, kecemasan, dan distress, serta adanya resiliensi dan motivasi intrinsik dalam menghadapi tekanan kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian dapat dianggap bernilai apabila bisa memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini mencakup manfaat teoritis maupun praktis, berikut adalah yang diharapkan dari penelitian ini:

- a. Manfaat teoritis: penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan. Temuan penelitian ini diharapkan bisa memperkaya perspektif akademik dan memberikan dasar bagi pengembangan model penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat praktis: penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi kesehatan maupun pembuat kebijakan dalam merancang strategi yang mendukung peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan. Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan masukan dalam penyusunan program pengembangan, kebijakan kerja, serta intervensi yang relevan untuk menjaga kualitas layanan kesehatan.