

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Nurses' Mental Health*

Kesehatan mental perawat merupakan aspek fundamental dalam praktik keperawatan yang memengaruhi kualitas pelayanan, keselamatan pasien, serta efektivitas sistem kesehatan secara keseluruhan. Teori awal mengenai kesehatan mental perawat berakar pada konsep stres kerja dan burnout yang pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974) yang mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi kelelahan fisik dan emosional akibat keterlibatan yang intens dalam pekerjaan yang menuntut hubungan antar manusia. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) melalui model tiga dimensi burnout yang meliputi *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Dalam konteks keperawatan, ketiga dimensi tersebut mencerminkan kondisi perawat yang mengalami kelelahan emosional karena interaksi yang terus-menerus dengan pasien, hilangnya empati akibat tekanan berlebih, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi akibat beban kerja yang tinggi (Woo *et al.*, 2020). Teori ini menegaskan bahwa kesehatan mental perawat bukan hanya ketiadaan gangguan psikologis, melainkan kemampuan untuk mempertahankan stabilitas emosional di tengah tuntutan pekerjaan yang kompleks dan berkelanjutan.

Perkembangan teori tentang kesehatan mental perawat menunjukkan pergeseran dari pendekatan individual menuju pendekatan yang menekankan peran lingkungan kerja dan organisasi. Menurut Wells (2024), faktor lingkungan seperti jam kerja panjang, beban kerja berat, kekerasan dan diskriminasi di tempat kerja, serta

kurangnya dukungan sosial dan kelembagaan merupakan determinan utama gangguan kesehatan mental perawat, beliau juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman secara psikologis, budaya organisasi yang suportif, serta akses terhadap layanan dukungan mental yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan emosional perawat dan menurunkan risiko bunuh diri di kalangan tenaga keperawatan.

Selain itu, studi lintas negara yang dilakukan oleh Woo *et al.* (2020) menemukan bahwa prevalensi *burnout* di kalangan perawat secara global mencapai 11,23%, dengan tingkat tertinggi pada perawat anak dan perawat di unit gawat darurat. Temuan ini menyoroti bahwa fenomena kelelahan emosional bersifat universal, namun tingkat keparahannya dipengaruhi oleh perbedaan geografis, jenis spesialisasi, dan sistem kerja di tiap negara. Kondisi *burnout* yang tidak tertangani dapat menimbulkan konsekuensi serius, seperti gangguan tidur, kecemasan, penurunan fungsi kognitif, serta peningkatan niat untuk meninggalkan profesi. Tingginya angka *turnover* akibat *burnout* juga berdampak langsung pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga baru serta menurunnya kualitas asuhan keperawatan (Woo *et al.*, 2020). Dengan demikian, kesehatan mental perawat menjadi faktor penentu dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Penelitian yang lebih kontekstual dilakukan oleh Lin *et al.* (2025) di Taiwan selama pandemi *COVID-19*, yang menemukan bahwa kelelahan pribadi (*personal fatigue*) dan kelelahan kerja (*work-related fatigue*) merupakan dua dimensi utama yang memengaruhi kesehatan mental perawat. Faktor demografis seperti usia, status perkawinan, jumlah anak, serta jenis unit kerja terbukti berpengaruh

signifikan terhadap tingkat distres emosional dan kondisi mental perawat. Perawat yang bekerja di unit gawat darurat dan terlibat langsung dalam perawatan pasien *COVID-19* menunjukkan tingkat kelelahan emosional dan stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan mereka di unit umum. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kesehatan mental perawat sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan situasional, khususnya saat menghadapi krisis kesehatan masyarakat yang menuntut kesiapan fisik dan emosional tinggi (Lin *et al.*, 2025).

Dari perspektif organisasi, Yakusheva *et al.* (2025) memperkenalkan konsep *nursing human capital*, yang menempatkan kesejahteraan mental dan psikologis perawat sebagai bentuk investasi sumber daya manusia yang memiliki nilai ekonomi strategis. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kesejahteraan perawat melalui peningkatan pendidikan, pelatihan, dan dukungan psikologis akan memperoleh *return on investment* (ROI) yang positif, berupa peningkatan produktivitas, penurunan tingkat *turnover*, serta peningkatan kualitas pelayanan. Sebaliknya, kegagalan dalam mengelola kesehatan mental perawat akan menimbulkan konsekuensi ekonomi berupa meningkatnya biaya operasional, penurunan efisiensi, dan menurunnya kepuasan pasien. Dengan demikian, kesehatan mental perawat tidak hanya penting secara etis dan sosial, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi langsung terhadap kinerja organisasi pelayanan kesehatan (Yakusheva *et al.*, 2025).

Secara keseluruhan, teori dan penelitian terkini menunjukkan bahwa kesehatan mental perawat merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, sosial, dan organisasi. Kesehatan mental yang baik memungkinkan perawat memberikan pelayanan yang empatik, aman, dan berkualitas tinggi, sedangkan gangguan mental

dapat menurunkan kualitas asuhan dan meningkatkan risiko kesalahan medis. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat kesehatan mental perawat perlu dilakukan secara holistik melalui kebijakan organisasi, intervensi manajerial, serta dukungan sosial dan emosional yang berkelanjutan.

2.2. *Work engagement*

Konsep *work engagement* pertama kali dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). *Work engagement* diartikan sebagai sebuah keadaan psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, ketiga dimensi ini menggambarkan keterlibatan emosional dan kognitif seseorang terhadap pekerjaannya, serta menjadi lawan konseptual dari *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing dimensi dari *work engagement* (Schaufeli *et al.*, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004):

- a. *Vigour* menggambarkan tingkat energi, ketahanan mental, dan kemauan individu untuk berupaya lebih dalam pekerjaannya, hal ini termasuk kemauan untuk tetap gigih dalam menghadapi kesulitan di pekerjaannya. Individu dengan tingkat *vigor* tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, memiliki dorongan energi besar, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan kerja. Schaufeli *et al.* (2006) menjelaskan bahwa *vigor* mencerminkan kondisi di mana karyawan merasa kuat dan penuh semangat saat bekerja, serta memiliki ketahanan psikologis yang tinggi untuk tetap produktif meskipun menghadapi tekanan atau beban kerja berat.

- b. *Dedication* mencerminkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan antusias, inspirasi, kebanggaan, dan makna kerja. Individu dengan *dedication* tinggi merasa bahwa pekerjaannya memiliki arti penting, menantang, serta memberi kontribusi pada pencapaian yang bernilai. Schaufeli dan Bakker (2004) menegaskan bahwa *dedication* mencakup perasaan memiliki dan komitmen yang mendalam terhadap pekerjaan. Dengan demikian, *dedication* menggambarkan sejauh mana seseorang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya dan memandangnya sebagai sesuatu yang bermakna dan menginspirasi.
- c. *Absorption* mengacu pada keadaan ketika seseorang benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, merasa waktu berjalan cepat, dan sulit melepaskan diri dari aktivitas kerja. Individu yang memiliki *absorption* tinggi akan merasa terlibat penuh secara kognitif dan emosional dalam pekerjaan, sehingga mengalami kondisi di mana fokus, konsentrasi, dan kenikmatan bekerja berada pada tingkat yang optimal (Schaufeli *et al.*, 2006).

Penelitian lintas budaya menunjukkan bahwa ketiga dimensi tersebut konsisten menggambarkan struktur faktor keterikatan kerja yang stabil, dengan korelasi yang kuat antar dimensi namun tetap dapat dibedakan secara konseptual (Schaufeli *et al.*, 2006). Secara keseluruhan, ketiga dimensi tersebut menggambarkan karyawan yang berenergi tinggi (*vigor*), memiliki makna dan kebanggaan terhadap pekerjaannya (*dedication*), serta larut sepenuhnya dalam aktivitas kerjanya (*absorption*). Kondisi ini menjadikan *work engagement* sebagai manifestasi positif dari kesejahteraan psikologis di tempat kerja, yang berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja, kreativitas, dan komitmen organisasi (Schaufeli *et al.*, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

2.3. *Meaningful work*

Meaningful work berakar pada teori klasik tentang makna hidup dan pekerjaan yang menekankan bahwa individu tidak hanya bekerja untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga untuk menemukan makna, tujuan, dan kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar daripada dirinya sendiri (Maslow, 1943). Dalam konteks organisasi modern, pekerjaan yang bermakna dipahami sebagai pekerjaan yang dapat memberikan nilai pribadi, sosial, dan eksistensial. Steger *et al.* (2012) menegaskan bahwa *meaningful work* merupakan pengalaman subjektif yang bersifat positif dan eudaimonik yang dapat diartikan sebagai sebuah pengalaman yang berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan, bukan hanya sekadar kesenangan atau kepuasan sesaat. Sehingga, *meaningful work* tidak hanya terkait dengan makna yang didapatkan dalam pekerjaan, tetapi lebih jauh sampai dengan sejauh mana pekerjaan dapat dirasakan signifikan, bernilai, dan memberikan arah hidup bagi individu.

Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing dimensi dari *meaningful work* (Steger *et al.*, 2012):

- a. *Positive meaning in work* merefleksikan sejauh mana individu memandang pekerjaannya memiliki arti pribadi yang signifikan.
- b. *Meaning making through work* menggambarkan peran pekerjaan sebagai sarana utama dalam membangun dan memperkuat makna hidup secara keseluruhan.

c. *Greater good motivation* menunjukkan persepsi bahwa pekerjaan seseorang memberikan kontribusi terhadap kebaikan yang lebih luas, baik bagi masyarakat, organisasi, maupun kemanusiaan secara umum.

Ketiga dimensi ini menggambarkan bahwa pekerjaan yang bermakna tidak hanya berkaitan dengan persepsi pribadi, tetapi juga dengan orientasi sosial dan moral individu terhadap pekerjaannya. Tan *et al.* (2023) menegaskan bahwa *meaningful work* bukanlah kondisi statis, melainkan proses psikologis dan sosial yang terus berkembang dalam konteks pekerjaan dan kehidupan. Beberapa penelitian telah berhasil membuktikan bahwa *meaningful work* berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan hidup (Steger *et al.*, 2012; Tan *et al.*, 2023). Individu yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan motivasi intrinsik yang tinggi, lebih tahan terhadap stres kerja, serta lebih bisa menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Dalam konteks tenaga keperawatan, relevansi *meaningful work* menjadi sangat penting karena profesi ini secara inheren menuntut keterlibatan emosional, empati, dan rasa tanggung jawab sosial yang tinggi. Pekerjaan perawat tidak hanya memberikan layanan klinis, tetapi juga menciptakan makna eksistensial melalui kontribusi terhadap keselamatan dan kesejahteraan pasien. Berdasarkan kerangka Steger *et al.* (2012), perawat yang merasakan *positive meaning in work* akan lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan, sementara *meaning making through work* memungkinkan mereka menemukan tujuan pribadi melalui pengabdian profesional. Selain itu, dimensi *greater good motivation* menjadikan pekerjaan keperawatan sebagai wujud nyata dari kontribusi terhadap kebaikan sosial. Dengan

demikian, rumah sakit yang bisa menumbuhkan makna kerja pada perawatnya akan lebih efektif dalam meningkatkan keterikatan kerja, kepuasan, serta retensi tenaga kesehatan yang berkompeten.

2.4. Beban Kerja

Beban kerja dipahami sebagai tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, kognitif, maupun emosional untuk dapat diselesaikan oleh individu. Dalam kerangka *Job Demands–Resources Model*, beban kerja termasuk ke dalam job demands, yaitu aspek pekerjaan yang menuntut upaya mental atau fisik yang berkelanjutan dan dapat menimbulkan biaya psikologis atau fisiologis (Bakker & Demerouti, 2007). Model ini menegaskan bahwa beban kerja akan berdampak negatif apabila tuntutan pekerjaan tinggi tetapi sumber daya kerja (misalnya dukungan sosial, otonomi, dan kontrol kerja) rendah, sehingga terjadi ketidakseimbangan yang berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan. Perspektif serupa dijelaskan melalui *Job Demand–Control Model* yang diperkenalkan oleh Karasek (1979) yang menyebutkan bahwa beban kerja mencakup tekanan waktu, volume tugas, dan kompleksitas peran; dan dampaknya terhadap stres kerja akan semakin meningkat ketika pekerja memiliki tingkat kontrol yang rendah terhadap cara dan waktu penyelesaian tugas.

Selain itu, literatur ergonomi memperluas konsep beban kerja melalui pendekatan mental workload, yang didefinisikan sebagai selisih antara tuntutan tugas dan kapasitas individu dalam mengelola tuntutan tersebut. Instrumen seperti *NASA Task Load Index (NASA-TLX)* menggambarkan beban kerja sebagai pengalaman subjektif yang terdiri dari beberapa dimensi, yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, usaha, performa, dan frustrasi (Hart & Staveland,

1988). Pendekatan ini menekankan bahwa beban kerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif karena mencerminkan beban kognitif dan emosional yang dirasakan selama bekerja. Beban kerja dapat dipahami sebagai konstruksi multidimensional yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu (Rodriquez-Lopez *et al.*, 2021). Ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan tidak diimbangi oleh kapasitas atau dukungan yang memadai, beban kerja yang dirasakan meningkat dan dapat memengaruhi kesehatan mental, performa, serta kesejahteraan individu di tempat kerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Identitas Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
1.	<i>Impact of job crafting and work engagement on the mental and physical health of palliative care nurses</i> BMC Nursing Ibrahim <i>et al.</i> (2025)	<i>Job Crafting</i> <i>Work engagement</i> <i>Mental Health</i> <i>Physical Health</i>	Jumlah Data: 100 Subjek Penelitian: Perawat yang telah bekerja setidaknya 6 bulan di Rumah Sakit Umum Zagazig Mesir Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: <i>Structural Equation Modelling</i> Analisis Data: SPSS 22.0 dan AMOS 21.0	<i>Job Crafting</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i> , <i>mental health</i> , dan <i>physical health</i> <i>Work engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Work engagement</i> <i>Work engagement</i> mampu memediasi hubungan antara <i>Job Crafting</i> dengan <i>Mental Health</i> maupun <i>Physical Health</i>
2.	<i>Nurses' mental health status and work</i>	<i>Depression, anxiety, and stress</i>	Jumlah Data: 313 Subjek Penelitian: Perawat di Turki	<i>Depression, Anxiety, and Stress</i> , dan <i>Fear of Covid-19</i> berpengaruh secara

No.	Identitas Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	<i>engagement during the pandemic</i> Yasam Boyu Hemsirelik Yavuz dan Aydin (2023)	<i>Work engagement</i> <i>Fear of Covid-19</i>	Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: <i>Multiple Regression</i>	signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> <i>Fear of Covid-19</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Depression, Anxiety, and Stress</i>
3.	<i>Predictors of nurses' work related mental health during the COVID-19 pandemic: a paired follow-up study</i> <i>Frontiers in Health Services</i> Nagel dan Nilsson (2025)	<i>Physical Work Environment</i> <i>Mental Work Environment</i> <i>Work Pace, Work Time, Recuperation</i> <i>Private Social Environment</i> <i>Social Work Environment</i> <i>Motivation and Satisfaction of and to Work Tasks</i> <i>Knowledge and Competency</i>	Jumlah Data: 2030 Subjek Penelitian: Perawat dari Swedia yang bekerja saat pandemi Covid-19 Desain Riset: <i>Longitudinal Survey</i> Desain Penelitian: <i>Multiple Regression</i>	Lingkungan kerja mental dan sosial merupakan prediktor terkuat dari kesejahteraan perawat, diikuti oleh faktor motivasi kerja dan kompetensi profesional. Faktor beban kerja dan waktu istirahat yang tidak memadai meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis.
4.	Hubungan antara beban pekerjaan, <i>meaningful work</i>, turnover intention, dan kinerja karyawan	Beban Pekerjaan <i>Meaningful work</i> <i>Turnover Intention</i>	Jumlah Data: 145 Subjek Penelitian: Karyawan di Bekasi Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i>	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>meaningful work</i> dan kinerja karyawan

No.	Identitas Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan Latifa dan Unggul (2022)	Kinerja Karyawan	Desain Penelitian: <i>Structural Equation Modelling</i> Analisis Data : SEM Lisrel	<i>Meaningful work</i> dan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention
5.	<i>Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: a structural equation modelling approach</i> <i>Frontiers in Psychology</i> Wang (2023)	<i>Workload</i> <i>Organizational Support</i> <i>Work engagement</i> <i>Well-being</i>	Jumlah Data: 572 Subjek Penelitian: Guru sekolah di Cina Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: <i>Structural Equation Modelling</i>	Workload, organizational support, dan <i>work engagement</i> berpengaruh secara signifikan terhadap well-being <i>Work engagement</i> mampu memediasi hubungan antara workload dan organizational support terhadap well-being
6.	<i>Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic</i> <i>Journal of Clinical Nursing</i> Zhang et al. (2021)	<i>Perceived stress</i> <i>Workload</i> <i>Work engagement</i>	Jumlah Data: 1040 Subjek Penelitian: Perawat garda depan di Wuhan Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: <i>Multiple Regression</i> Analisis Data : SPSS 24.0	Perceived stress dan workload berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i>

No.	Identitas Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
7.	<i>The effect of workload and work stress on employee performance with burnout as a mediation variable (Case study at a health laboratory in Denpasar City)</i> <i>International Journal of Social Science, Education, Communication, and Economics</i> Weni et al. (2023)	<i>Workload</i> <i>Work Stress</i> <i>Burnout</i> <i>Employee Performance</i>	Jumlah Data: 100 Subjek Penelitian: Pekerja laboratorium kesehatan di Denpasar Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: <i>Structural Equation Modelling</i> Analisis Data : SmartPLS	Workload tidak berpengaruh secara signifikan terhadap employee performance Job stress dan burnout berpengaruh secara signifikan terhadap employee performance Workload dan work stress berpengaruh secara signifikan terhadap burnout Burnout tidak mampu memediasi hubungan antara workload dan work stress terhadap employee performance
8.	<i>Influencing factors associated with mental workload among nurses: A latent profile analysis</i> <i>International Journal of Nursing Sciences</i> Jin et al. (2024)	<i>Mental Workload</i> <i>Coping Skill</i> <i>Social Support</i>	Jumlah Data: 526 Subjek Penelitian: Perawat rumah sakit di Sichuan Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: Latent Profile Analysis, Logistics Regression Analysis Analisis Data : Mplus 7.3, SPSS 24.0	Mental Workload dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendapatan, status kesehatan, pelatihan psikologis, kekerasan di tempat kerja, coping skill, dan juga dukungan sosial yang dirasakan
9.	<i>The mental health impact of the covid-19 pandemic on healthcare workers, and interventions to help them: A rapid systematic review</i>	Mental Health Social Support Anxiety Depression	Jumlah Data: 59 Subjek Penelitian: Pekerja di bidang kesehatan Desain Penelitian: Tinjauan Sistematis	Tenaga kesehatan mengalami berbagai masalah kesehatan mental selama pandemi COVID-19. Dukungan sosial terbukti menjadi faktor pelindung yang mengurangi masalah kesehatan mental. Secara

No.	Identitas Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	<i>Psychiatry Research</i> Elizabeth <i>et al.</i> (2020)	Sleep Problems Distress		keseluruhan, terdapat ketidaksesuaian antara faktor risiko yang dihadapi tenaga kesehatan, kebutuhan dan preferensi mereka, serta fokus intervensi yang masih terlalu individual dan belum terbukti efektif.
10.	Beban kerja dan <i>work-life balance</i> pada karyawan Jurnal Integrasi Riset Psikologi Pertiwi <i>et al.</i> (2023)	Beban Kerja <i>Work-life balance</i>	Jumlah Data: 150 Subjek Penelitian: Karyawan di Malang Raya Desain Riset: <i>Cross Sectional Survey</i> Desain Penelitian: Linear Regression Analisis Data : SPSS	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work-life balance</i>

Sumber: Olahan dari berbagai sumber

2.6. Pengembangan Hipotesis

2.6.1. Hubungan antara beban kerja dan *nurses' mental health*

Beban kerja yang tinggi terbukti berkaitan dengan menurunnya kesehatan mental perawat, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam penelitian Nagel dan Nilsson (2025), faktor beban kerja seperti *work pace*, *work time*, dan kurangnya waktu istirahat terbukti meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis para perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang intens dapat menjadi prediktor signifikan terhadap meningkatnya tekanan mental, terutama dalam konteks layanan kesehatan yang membutuhkan ketepatan, fokus, dan ketahanan emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth *et al.* (2020) juga menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan tekanan kerja tinggi mengalami berbagai masalah kesehatan mental, seperti kecemasan, depresi, gangguan tidur, dan distress psikologis. Studi tersebut menekankan bahwa stresor pekerjaan yang berat dapat memperburuk kondisi mental ketika tidak diimbangi oleh dukungan sosial yang memadai. Hal ini mempertegas hubungan bahwa beban kerja berat tidak hanya berdampak pada kelelahan fisik, tetapi juga memberikan efek langsung terhadap penurunan kesejahteraan psikologis perawat.

Selain itu, Weni *et al.* (2023) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap burnout, yang kemudian berdampak pada penurunan performa dan kesejahteraan pekerja laboratorium kesehatan. Secara keseluruhan, rangkaian penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan terganggunya kesehatan mental perawat, sehingga hipotesis yang diambil dalam penelitian yaitu:

H1: Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *nurses' mental health*

2.6.2. Hubungan antara *work engagement* dan *nurses' mental health*

Work engagement merepresentasikan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Dalam konteks keperawatan, engagement bukan hanya sebuah refleksi dari motivasi kerja, tetapi juga yang menjadi faktor protektif terhadap kelelahan emosional dan gangguan mental akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Yavuz dan Aydin (2023) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh

negatif signifikan terhadap depresi, kecemasan, dan stres pada perawat selama masa pandemi *COVID-19*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja, semakin rendah tingkat gangguan mental yang dialami perawat. Dengan demikian, *work engagement* berperan penting dalam menjaga kesehatan mental tenaga keperawatan di lingkungan kerja berisiko tinggi.

Hasil penelitian dari Yavuz dan Aydin (2023) ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim *et al.* (2025) yang meneliti hubungan antara keterikatan kerja dan kesejahteraan mental perawat di sektor pelayanan kesehatan pasca pandemi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi melaporkan tingkat stres dan kelelahan emosional yang lebih rendah secara signifikan, serta menunjukkan kepuasan kerja dan keseimbangan psikologis yang lebih baik. Ibrahim *et al.* (2025) menjelaskan bahwa ketiga dimensi utama dari *work engagement* yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan resiliensi psikologis perawat, membuat mereka lebih bisa menghadapi beban kerja dan tekanan emosional tanpa mengalami penurunan kesehatan mental.

Kedua penelitian tersebut secara konsisten menegaskan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesehatan mental perawat. Perawat yang terlibat aktif dan merasa pekerjaannya bermakna akan memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan lebih bisa mengelola stres, sehingga tingkat depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional dapat ditekan (Ibrahim *et al.*, 2025; Yavuz & Aydin, 2023). Berdasarkan hasil penjabaran diatas, hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

H2: *Work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *nurses' mental health*

2.6.3. Hubungan antara *meaningful work* dan *nurses' mental health*

Meaningful work merupakan aspek fundamental dalam menjaga kesejahteraan psikologis tenaga keperawatan. Perawat yang memandang pekerjaannya bermakna akan merasa bahwa tugas-tugas yang mereka jalankan memiliki nilai pribadi dan sosial, sehingga memperkuat keseimbangan emosional dan mental. Penelitian yang dilakukan oleh Nagel dan Nilsson (2025) menunjukkan bahwa perawat yang tidak menemukan makna dalam pekerjaan sehari-hari, tidak merasakan kebahagiaan, serta tidak memiliki kesempatan memanfaatkan pengetahuan dan kompetensinya memiliki risiko lebih tinggi mengalami gangguan kesehatan mental akibat pekerjaan. Persepsi bahwa pekerjaan yang tidak bermakna berhubungan langsung dengan meningkatnya stres, depresi, dan kelelahan emosional.

Selain itu, *meaningful work* berperan sebagai bentuk motivasi intrinsik yang membantu perawat bertahan dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Menurut Nagel dan Nilsson (2025) rasa bermakna dan kebahagiaan dalam bekerja berfungsi sebagai strategi yang efektif dalam menghadapi stres terutama di masa pandemi. Ketika makna kerja menurun, perawat cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya kelelahan emosional, serta risiko lebih tinggi terhadap depresi dan kecemasan. Selanjutnya, hasil tinjauan sistematis oleh Chiminelli-Tomás *et al.* (2025) juga memperkuat hubungan antara makna kerja dan kesejahteraan mental dengan menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan engagement dan menurunkan *burnout* pada perawat. Studi tersebut menemukan

bahwa lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang baik, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi berkontribusi pada peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kesehatan mental. Dengan demikian, *meaningful work* tidak hanya berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik, tetapi juga sebagai faktor pelindung terhadap gangguan psikologis akibat tekanan pekerjaan. Berdasarkan hasil penjabaran diatas, hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

H3 : *Meaningful work* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *nurses' mental health*

2.6.4. Hubungan antara beban kerja dan *work engagement*

Beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat *work engagement*, terutama pada profesi layanan kesehatan yang membutuhkan energi fisik, fokus kognitif, dan stabilitas emosional. Zhang *et al.* (2021) menemukan bahwa *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap engagement perawat garda depan, di mana tingginya beban kerja menurunkan kemampuan perawat untuk menjaga vigor, dedikasi, dan absorpsi dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kapasitas fisik, tetapi juga memengaruhi keterlibatan psikologis perawat dalam pekerjaan. Wang (2023) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap psychological well-being melalui *work engagement*. Penelitian tersebut menegaskan bahwa workload menjadi faktor yang menurunkan tingkat keterlibatan kerja ketika tidak didukung oleh *organizational support* atau sumber daya kerja lain. Selain itu, workload berhubungan tidak langsung dengan penurunan well-being ketika menurunkan

engagement terlebih dahulu. Hasil penelitian dari Ibrahim *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *engagement* sangat sensitif terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi berpotensi menghambat engagement yang pada akhirnya menurunkan optimalisasi peran perawat. Secara keseluruhan, peneliti untuk mengambil hipotesis sebagai berikut:

H4: Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*

2.6.5. Hubungan antara beban kerja dan *meaningful work*

Beban kerja juga berpengaruh terhadap cara karyawan memaknai pekerjaannya. Latifa & Unggul (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *meaningful work*, menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat dalam batas optimal, individu justru dapat merasakan makna lebih besar dalam pekerjaannya karena merasa berkontribusi dan bisa memenuhi tuntutan kerja secara efektif. Namun, ketika beban kerja terlalu berat, potensi munculnya tekanan psikologis dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam memaknai pekerjaannya. Sementara itu, penelitian Nagel dan Nilsson (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mental dan sosial merupakan faktor terkuat yang menentukan kesejahteraan perawat. Ketika beban kerja tidak lagi seimbang dengan kapasitas individu, tekanan meningkat dan perawat kehilangan ruang psikologis untuk menemukan makna dalam pekerjaannya. Beban kerja yang tidak terkendali dapat mengurangi rasa bermakna, karena karyawan lebih fokus pada tuntutan tugas daripada refleksi terhadap tujuan dan nilai pekerjaan.

Penelitian lainnya oleh Pertiwi *et al.* (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki efek negatif terhadap aspek psikologis pekerja, termasuk

keseimbangan hidup-kerja. Ketika keseimbangan ini terganggu, individu kesulitan merasakan nilai intrinsik pekerjaan, sehingga *meaningful work* menurun. Hal ini mempertegas bahwa beban kerja dapat menjadi faktor penting yang membentuk persepsi makna kerja, baik secara positif maupun negatif tergantung tingkatnya. Berdasarkan hasil pembahasan diatas, hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

H5 : Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *meaningful work*

2.6.6. Peran *work engagement* terhadap hubungan beban kerja dan *nurses' mental health*

Beban kerja terbukti menjadi faktor yang menurunkan kesehatan mental perawat, terutama ketika tuntutan pekerjaan meningkat tanpa keseimbangan sumber daya. Nagel dan Nilsson (2025) menunjukkan bahwa *work pace* dan *work time* yang tinggi serta kurangnya waktu istirahat meningkatkan stres dan menurunkan kesejahteraan psikologis perawat. Selain itu, Elizabeth *et al.* (2020) menemukan bahwa tekanan kerja berat berkaitan dengan munculnya kecemasan, depresi, gangguan tidur, dan distress psikologis pada tenaga kesehatan. Beban kerja yang tinggi juga meningkatkan risiko *burnout* (Weni *et al.*, 2023). Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa *workload* yang berlebih secara konsisten memperburuk *nurses' mental health*.

Di sisi lain, *work engagement* memiliki efek protektif terhadap kondisi psikologis perawat. Yavuz dan Aydin (2023) menunjukkan bahwa *engagement* menurunkan tingkat depresi, kecemasan, dan stres pada perawat, menandakan perannya dalam menjaga stabilitas mental di bawah tekanan kerja tinggi. Ibrahim

et al. (2025) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa perawat yang memiliki vigor, dedikasi, dan absorpsi tinggi cenderung mengalami stres dan kelelahan emosional yang lebih rendah serta keseimbangan psikologis yang lebih baik. Selain itu, workload juga terbukti memengaruhi tingkat *work engagement*, sehingga menempatkan engagement sebagai mediator yang logis. Zhang *et al.* (2021) menemukan bahwa meningkatnya beban kerja menurunkan vigor, dedikasi, dan absorpsi perawat dalam pekerjaan mereka. Temuan Wang (2023) menunjukkan bahwa *workload* menurunkan engagement dan secara tidak langsung menurunkan *psychological well-being* melalui mekanisme tersebut. Dengan demikian, ketika *workload* meningkat, engagement cenderung melemah, dan penurunan engagement inilah yang kemudian memperburuk kesehatan mental perawat. Kombinasi bukti ini mengarahkan pada dugaan kuat bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara beban kerja dan kesehatan mental perawat. Sehingga, hipotesis yang diambil adalah:

H6 : *Work engagement* dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan *nurses' mental health*

2.6.7. Peran *meaningful work* terhadap hubungan beban kerja dan *nurses' mental health*

Beban kerja yang tinggi secara konsisten ditemukan sebagai faktor yang memperburuk kesehatan mental perawat, terutama ketika tuntutan kerja tidak selaras dengan kapasitas individu dan kurangnya dukungan psikologis. Nagel dan Nilsson (2025) menunjukkan bahwa aspek beban kerja seperti kecepatan kerja, durasi kerja, serta minimnya waktu istirahat meningkatkan tekanan mental dan menurunkan kesejahteraan psikologis perawat. Selaras dengan itu, Elizabeth *et al.*

(2020) menemukan bahwa tenaga kesehatan dengan tekanan kerja tinggi lebih rentan mengalami kecemasan, depresi, gangguan tidur, dan distress psikologis. Beban kerja berlebih juga berkontribusi terhadap burnout yang berdampak pada penurunan performa dan stabilitas emosional (Weni *et al.*, 2023). Secara umum, temuan ini mengindikasikan bahwa *workload* yang tidak terkendali menjadi faktor risiko signifikan yang melemahkan kesehatan mental perawat.

Di sisi lain, *meaningful work* berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang dapat menahan dampak negatif beban kerja. Perawat yang merasakan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki keseimbangan emosional lebih baik, motivasi yang lebih kuat, serta ketahanan mental yang lebih tinggi. Penelitian Nagel dan Nilsson (2025) menunjukkan bahwa kurangnya makna kerja, rendahnya kebahagiaan dalam bekerja, dan terbatasnya kesempatan untuk menggunakan kompetensi meningkatkan kerentanan perawat terhadap gangguan mental akibat tekanan pekerjaan. Selain itu, *meaningful work* berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang membantu perawat menghadapi stres kerja, terutama pada kondisi berat seperti pandemi (Nagel & Nilsson, 2025). Tinjauan sistematis oleh Chiminelli-Tomás *et al.* (2025) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif serta kepemimpinan yang mendukung meningkatkan *engagement* dan mengurangi *burnout*, sehingga memperkuat peran makna kerja dalam menjaga kesehatan mental tenaga keperawatan. Dengan demikian, *meaningful work* dapat bertindak sebagai *protective factor* yang mengurangi efek buruk beban kerja terhadap kesehatan mental.

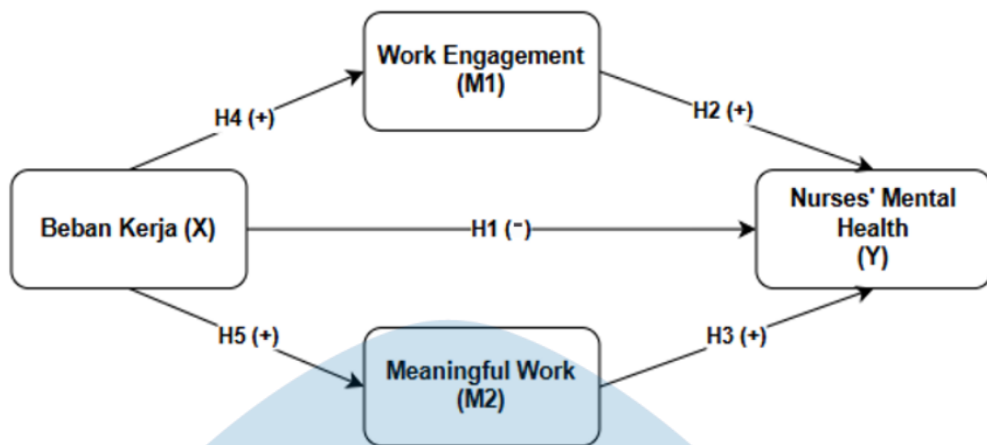
Lebih jauh, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja juga memengaruhi bagaimana perawat memaknai pekerjaannya, sehingga menempatkan

meaningful work sebagai mediator potensial. Latifa dan Unggul (2022) menemukan bahwa beban kerja dalam tingkat optimal dapat meningkatkan perasaan bermakna karena individu merasa bisa memenuhi tuntutan dan berkontribusi secara signifikan, namun pada tingkat beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan psikologis justru menurunkan persepsi makna pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan Nagel dan Nilsson (2025) bahwa tekanan kerja yang tidak seimbang membuat perawat kehilangan ruang psikologis untuk menemukan nilai atau tujuan dari pekerjaan mereka. Pertiwi *et al.* (2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dapat mengganggu keseimbangan hidup dan kerja, yang pada akhirnya menurunkan kemampuan individu untuk merasakan nilai intrinsik pekerjaan. Kombinasi temuan ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berpotensi menjadi jalur psikologis yang menjelaskan bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kesehatan mental perawat, sehingga hipotesis yang diambil adalah:

H7 : *Meaningful work* dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan nurses' mental health

2.7. Model Penelitian

Model penelitian yang akan digunakan sebagai dasar penelitian pada penelitian kali ini merupakan hasil pengembangan dari penelitian – penelitian terdahulu. Secara terpisah, hubungan antar variabel yang ada di penelitian ini sudah pernah diteliti. Namun, sebuah penelitian yang menggabungkan keseluruhan variabel menjadi satu kerangka penelitian belum pernah dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Hasil pengembangan kerangka penelitian peneliti

Catatan: Peran Mediasi untuk H6 dan H7 tidak digambarkan pada kerangka penelitian diatas.