

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi Dokter gigi menuntut tingkat fokus yang tinggi karena karakteristik objek kerja yang mikro dan terbatas. Selain faktor teknis tersebut, tuntutan estetika medis, tekanan waktu, hambatan komunikasi dengan pasien, serta manajemen praktik yang buruk kerap menjadi pemicu stres dan kelelahan kerja. Jika stres tidak dikelola dengan baik, tekanan mental dan emosional ini dapat memicu kejenuhan dalam bekerja (*burnout*) (Denton, Newton, & Bower, 2008). Tingginya tingkat stres pada dokter gigi terbukti berkorelasi langsung dengan penurunan kualitas hasil kerja serta rendahnya kepuasan kerja.

Menurut Gorter dan Freeman (2011), *burnout* dipicu oleh paparan stres kerja yang berkepanjangan. Bagi dokter gigi, kondisi ini membawa dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kecenderungan berperilaku tidak sehat, sehingga langkah preventif sangat penting untuk dilakukan. Di tingkat korporasi, pengaruh *burnout* juga tidak boleh diabaikan; penurunan produktivitas dan performa kerja karyawan yang tidak maksimal secara langsung akan memicu kerugian nyata bagi perusahaan.

Setiap pekerjaan memiliki tuntutan tersendiri, seperti tenggat waktu, regulasi organisasi, kompensasi finansial, deskripsi, tugas, lingkungan kerja, serta kewajiban memberikan pelayanan terbaik pada klien. Berbagai tuntutan ini menghasilkan implikasi ganda pada karyawan, baik positif maupun negatif. Sisi positifnya, tuntutan kerja dapat memicu motivasi yang mendorong pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, dampak negatif timbul ketika beban kerja

menjadi sumber stres yang tinggi dan memicu masalah yang tidak dapat diselesaikan. Kondisi ini tidak hanya menurunkan performa, tetapi juga meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran di tempat kerja (Khamisa, Peltzeer, Ilic, & Oldenburg, 2017).

Llorens-Gumbau & Salanova-Soria (2014) telah melakukan penelitian terhadap *work engagement* dan *burnout*, hasilnya terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *burnout*. Merujuk pada hasil penelitian tersebut, tingkat *work engagement* secara langsung mengkondisikan tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan. Muncul asumsi bahwa tingginya internalisasi rasa keterikatan dalam bekerja mampu mencegah serta menanggulangi risiko *burnout*. Oleh karena itu, studi empiris mengenai hubungan *work engagement* dan *burnout* memegang peranan strategis penting bagi manajemen dalam menjaga produktivitas perusahaan (Llorens, 2014).

Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* sebagai bentuk motivasi internal karyawan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi yang diwujudkan melalui kesediaan mereka dalam menyelesaikan berbagai tugas demi mencapai tujuan bersama. Kondisi ini bertolak belakang dengan karakteristik *burnout*. Fenomena *burnout* justru didominasi oleh adanya tekanan kerja yang tinggi, beban tugas yang *overload*, serta konflik interpersonal yang tidak terselesaikan antar sesama pekerja (Bakker, 2010).

Setiap organisasi senantiasa berupaya mempertahankan talenta terbaik mereka guna mengoptimalkan retensi, loyalitas, serta performa institusional secara menyeluruh, terutama bagi karyawan yang memiliki *work engagement* yang kuat. Fenomena *work engagement* ini telah bergeser menjadi isu yang krusial

dan menarik perhatian dalam studi perilaku organisasi selama beberapa tahun terakhir. Tingginya minat terhadap variabel ini didorong oleh realitas bahwa keterikatan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Nusatria & Suharnomo, 2011).

Untuk meminimalisasi potensi *burnout*, dukungan aspek religiusitas memegang peranan krusial sebagai pemenuh kebutuhan spiritual individu. Kondisi rohani yang ideal ini tercermin dari terpenuhinya kebutuhan spiritual, adanya stabilitas hidup, serta terwujudnya hubungan yang harmonis tanpa konflik spiritual antara individu dengan diri sendiri, sesama, maupun lingkungan. Konseptualisasi religiusitas ini berpijak pada premis bahwa spiritualitas manusia merupakan integrasi utuh antara aspek roh, tubuh, dan pikiran yang diperlukan untuk mencapai keseimbangan personal. Oleh karena itu, individu dengan kematangan spiritual yang optimal cenderung mampu menemukan esensi dan tujuan hidup, sekaligus menunjukkan daya pulih yang lebih baik dalam menghadapi tekanan (Kim & Yeom, 2018).

Rumah sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Baiturrahmah merupakan rumah sakit pendidikan yang menjadi wahana pendidikan profesi bagi dokter gigi muda dari Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Baiturrahmah (FKG UNBRAH) Padang. Sebagai RSGM pertama yang beroperasi di Kota Padang, institusi yang didirikan oleh Yayasan Pendidikan Baiturrahmah ini menempati gedung berlantai tiga yang representatif di Jl. Raya By Pass KM 14, Sei Sapih. RSGM Baiturrahmah didukung oleh fasilitas perawatan kesehatan gigi dan mulut yang komprehensif, serta diperkuat dengan tenaga medis dan dokter spesialis yang kompeten. Selain fungsi utamanya sebagai pusat pendidikan, rumah sakit ini juga

menyediakan layanan kesehatan gigi VIP yang ditangani langsung oleh dokter gigi dan dokter spesialis.

Instalasi Rawat Jalan RSGM Baiturrahmah Padang mencatat tren kunjungan pasien yang dinamis, di mana terdapat 27.933 kunjungan pada 2021, lalu merosot menjadi 16.288 di tahun 2022. Sebelum akhirnya meningkat tipis menjadi 16.884 kunjungan pada 2023. Selain bertanggung jawab atas pelayanan pasien di rumah sakit tersebut, profesi dokter gigi di RSGM Baiturrahmah Padang juga mencakup peran akademis sebagai dosen di Universitas Baiturrahmah Padang. Bahkan, beberapa di antaranya juga aktif menjalankan praktik kedokteran gigi mandiri di luar rumah sakit.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti pada 5 orang dokter gigi, diketahui bahwasannya 2 di antaranya adalah yang bekerja sebagai dosen dan memiliki klinik praktik. Maka dari itu berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Work Engagement* dan Religiusitas dengan *Burnout* Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan *work engagement* dan Religiusitas dengan tingkat *burnout* pada dokter gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *Work Engagement* dan Religiusitas dengan *Burnout* Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Melihat distribusi frekuensi Karakteristik Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026
2. Melihat distribusi dan frekuensi tingkat *Burnout* Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026
3. Melihat distribusi dan frekuensi tingkat *Work Engagement* Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026
4. Melihat distribusi dan frekuensi tingkat Religiusitas Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026
5. Diketahui hubungan *Work Engagement* dengan *Burnout* Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026
6. Diketahui hubungan Religiusitas dengan *Burnout* Pada Dokter Gigi di RSGM Baiturrahmah tahun 2026

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini mampu memperluas wawasan, pengetahuan, serta keterampilan mahasiswa, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, dengan fokus mendalam dalam aspek *work engagement*.

b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Baiturrahmah Kota Padang dalam meningkatkan pemahaman yang lebih baik tentang beban kerja yang dialami oleh dosen.

c. Bagi Program PascaSarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi dan kontribusi pemikiran bagi para akademisi di masa depan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk penyusunan tesis yang berkaitan dengan *work engagement*.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Berikut batasan penelitian dalam penelitian ini:

1. Desain Penelitian *Cross-Sectional*. Pengambilan data variabel independen dan variabel dependen dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu, sehingga tidak dapat membuktikan hubungan sebab-akibat yang bersifat dinamis dalam jangka panjang.
2. Ukuran sampel terbatas. Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen dan terbatas pada institusi tertentu dan teknik sampling yang digunakan adalah total sampling.
3. Karakter subjek yang spesifik. Responden memiliki tuntutan peran ganda (sebagai praktisi klinis rumah sakit gigi sekaligus akademisi), sehingga kondisinya belum tentu sama dengan dokter gigi praktisi murni di klinik atau rumah sakit umum non-pendidikan.
4. Keterbatasan cakupan variabel. Penelitian ini hanya meneliti dua faktor utama (*work engagement* dan religiusitas), sedangkan fenomena *burnout* tenaga medis juga dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya.