

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan badan pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan layanan kesehatan individu secara lengkap yang menawarkan layanan perawatan inap, perawatan jalan, dan keadaan darurat (Irwandy, 2019). WHO (dalam Setyawan & Stefanus, 2019), menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan elemen penting dari struktur sosial dan medis dan berfungsi untuk menyediakan layanan kesehatan yang menyeluruh bagi masyarakat. Hal ini mencakup aktivitas pengobatan, pencegahan, serta menjadi pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian sosial, ekonomi, dan budaya (Permenkes Nomor 3 Tahun 2020).

Salah satu faktor yang berperan dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Perawat adalah salah satu sumberdaya manusia di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh dan penjamin hubungan yang lama dengan pasien serta keluarganya. Menurut UU Nomor 38 Tahun 2014, seorang perawat diharuskan memiliki kemampuan untuk mempertahankan standar layanan yang berkualitas dalam situasi apapun, dan juga menjaga etika sebagai perawat serta memberikan kenyamanan secara profesional. Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan (50-60% dari seluruh tenaga yang ada), dan bertugas merawat serta menjaga pasien selama 24 jam sehari (Sherly dan Tatiana, 2023).

Pekerjaan perawat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi, seperti pekerjaan rutin, jadwal kerja ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan hal yang berkaitan dengan respons berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal di tempat kerja.

Burnout memiliki tiga gejala utama yaitu kelelahan, emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal. Ketika seseorang mengalami *Burnout* akan merasa lelah secara mental dan fisik, merasa tidak bahagia, dan merasa kepercayaan berkurang (Ayudytha & Putri, 2019).

World Health Organization (WHO) pada tahun 2018 memasukkan *burnout* ke dalam Klasifikasi Penyakit Internasional sebagai bentuk *burnout* yang terfokus pada pekerjaan individu (Drayton, 2021). Tingkat kelelahan kerja yang tinggi dialami oleh perawat di beberapa negara seperti Thailand dengan persentase 41%, serta Jepang dan Korea Selatan dengan persentase 33%-60%, (Wanzhi, 2020).

Beberapa penelitian di berbagai negara tentang *burnout* perawat yang telah dilakukan antara lain pada tahun 2011 di Eropa di jelaskan terdapat 30% perawat merasa jenuh dan lelah bekerja. Selanjutnya penelitian di Inggris melaporkan sekitar 42 % perawat juga mengalami *burnout*. Bahkan di Yunani 44 % perawat ingin meninggalkan pekerjaan dengan alasan lelah dan tidak puas di tempat kerjanya. Selain itu, penelitian di Rumah Sakit besar di Brazil selatan menunjukkan 37,7 % perawat mengalami *burnout*. Secara lebih rinci sebuah penelitian di Arab menguraikan dimensi *burnout* perawat terdiri dari 45,6% mengalami kelelahan emosional, 42% depersonalisasi dan 28,5% merasa prestasi kerja menurun (Triwijayanti, 2016).

Burnout diartikan sebagai kondisi yang muncul akibat tekanan yang berkelanjutan di lingkungan kerja yang tidak berhasil diatasi oleh seseorang, ditandai dengan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan, sikap sinis terhadap pekerjaan atau rekan kerja, sehingga menurunkan semangat kerja (WHO, 2019). Pada dasarnya, tugas organisasi adalah untuk mengurangi *burnout* karyawan, tetapi 70% peserta yang melakukan survei mengungkapkan bahwa Rumah Sakit tidak menyediakan program pencegahan yang efektif atau tidak ada upaya dari Rumah Sakit untuk menemukan solusi mengurangi *burnout* (Muhammad Ali, 2018).

Menurut survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2015, sebanyak 51% perawat mengalami tekanan kerja yang tinggi, sering merasa pening, kekurangan waktu istirahat, karena tugas yang berat dan gaji yang tidak mencukupi (Hasbi et al., 2019). Tidak jauh berbeda, dengan hasil data yang dihimpun PPNI pada beberapa tahun sebelumnya yaitu tahun 2009 di Makassar juga menunjukkan 51% perawat mengalami stres kerja, pusing, lelah, kurang istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi. Angka ini hanya menunjukkan sebagian kecil dari keseluruhan jumlah perawat yang mengalami stres kerja di beberapa wilayah di Indonesia (Harnida, 2015).

Burnout dapat disebabkan oleh beberapa faktor individu antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja (Saafitri & Mouliansyah, 2023). Faktor-faktor yang dapat menjadi sumber *burnout* dari tempat kerja mencakup lingkungan (kebisingan, panas, dingin, ruangan yang tertutup, bahan kerja yang berat, kurangnya alat kerja, ergonomik tempat kerja yang kurang mencukupi), budaya organisasi (komunikasi yang buruk, menyalahkan individu atas kesalahan dan kegagalan dan ekspektasi kalau orang akan berkerja dalam waktu yang sangat panjang), tuntutan kerja (melakukan banyak hal dalam waktu singkat, terlalu banyak atau terlalu sedikit pelatihan, dan pekerjaan yang monoton serta membosankan), hubungan dengan rekan kerja lain (hubungan buruk dengan rekan kerja lain, kekerasan dan diskriminasi ditempat kerja), dan komunikasi (ketidakpastian tentang apa yang sedang terjadi, kepedulian tentang jaminan kerja, dan kehilangan informasi). Sementara itu faktor *burnout* dari diri sendiri ditempat kerja yaitu gaya hidup, pola pikir, dan sikap mental (M. Ali, A. Zulkifli, & Insany, 2021).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Grace, (2028), salah satu faktor yang memengaruhi munculnya *burnout* yakni interaksi sosial serta dukungan dengan rekan kerja. Perlu sekali dalam lingkungan kerja, para karyawan satu dengan yang lain dapat memberikan interaksi sosial yang baik dan memberikan dukungan. Dukungan sosial dan interaksi sosial yang baik ialah salah satu cara meredakan *burnout*. Individu yang mempunyai persepsi adanya dukungan sosial akan merasa

nyaman, diperhatikan dihargai atau terbantu oleh orang lain dengan begitu individu itu akan merasa mempunyai serta harga diri yang lebih besar daripada individu dengan dukungan sosial rendah (Labib, 2013, dalam Aziah Flora Grace, 2018).

Burnout sendiri memberikan efek bagi perawat yang bersangkutan maupun terhadap hasil kerja dari perawat (Asih & Trisni, 2015). Efek dari *burnout* tidak hanya berakibat pada psikis saja akan tetapi fisik akan ikut serta menjadi imbasnya. Keadaan psikis secara emosi marah, frustrasi, perasaan bersalah, kurang mempedulikan dirinya maupun orang lain yang memerlukan pelayanan (Fabella, 1993, h.119).

Kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, karena kepribadian menentukan reaksi yang ditimbulkan oleh stres yang berdampak pada *burnout*. Pada saat berkerja yang dirasakan oleh seorang perawat dapat berhubungan pada kejenuhan kerja atau *burnout*. Fakta ini terbukti dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Prestinana & Purbandini (2012) yang menunjukkan adanya korelasi positif ($r = 0,596$) dan signifikan (nilai $p = < 0,001$) antara stress kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat tekanan pekerjaan yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional (*burnout*).

Penelitian yang sama juga dilaksanakan oleh Khusniyah (2014) yang menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara tekanan kerja dengan kelelahan emosional di CV. Ina Karya Jaya Klaten yaitu korelasi ($r = 0,674$) dan nilai $p < 0,01$. Dengan kata lain, semakin meningkat tekanan kerja yang diperoleh oleh mereka, maka semakin meningkat kelelahan emosional yang dialami oleh mereka.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabrina Anisa et al., (2023), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Aceh dalam koefisien korelasi $r = -0,560$ dan $p = 0,001$. *Burnout* sindrom yang dialami perawat adalah keadaan ketika perawat

menunjukkan perilaku seperti memberikan respon yang tidak menyenangkan kepada pasien, menunda pekerjaan, mudah marah disaat rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh cepat lelah dan pusing, lebih parahnya tidak memperdulikan pekerjaan dan keadaan sekitar.

Beban kerja yang berlebihan pada perawat bisa meliputi jam kerja, jumlah pasien (jumlah kamar yang penuh), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani Melati dan Surya (2015). Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan perawat merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani pasien sehingga dapat mengarahkan perilaku perawat untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan pasien atau lebih dikenal dengan sikap *burnout* (Pines, 1981) dalam Ari dan Dovi (2014).

Masa kerja memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja seseorang semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul gangguan kesehatan pada pekerja serta timbul kebosanan yang disebabkan oleh pekerjaan yang sifatnya monoton (Pusparini, Setiani, & Hanani, 2016). Masa kerja menjadi salah satu faktor timbulnya *burnout* pada karyawan. Beberapa studi mengenai *burnout* dan masa kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya pada perawat, ahli fisioterapi, karyawan pelayan masyarakat dan akademisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al., (2021) menunjukkan terdapat perbedaan *burnout syndrom* yang signifikan dengan masa kerja pada perawat dengan nilai p value $0,000 < 0,05$. Kemudian penelitian yang dilakukan Surya dan Adiputra, (2017) mengenai hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada perawat. Hasil menunjukkan bahwa masa kerja 1 - 10 tahun dan masa kerja 11 - 20

tahun memiliki hubungan antara masa kerja dengan *burnout* pada perawat dengan nilai p value $0,004 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan Amelia dan Zulkarnain (2005) menjelaskan adanya perbedaan *burnout* pada masa kerja, terjadinya *burnout* pada saat pertengahan masa kerja disebabkan karyawan memasuki pekerjaan merasa terlalu bersemangat dan meletakkan harapan yang tinggi terhadap pekerjaannya yang kemudian harapan tersebut tidak diperoleh. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Khan dkk. (2015) bahwa masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan dimensi *burnout* seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi, ketika masa kerja para akademis meningkat, maka tingkat *burnout* menurun dan sebaliknya. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sliwinski dkk (2014) bahwa terdapat perbedaan antara *burnout* dengan masa kerja pada ahli fisioterapi yang bekerja di pusat perawatan kesehatan dan meningkat seiring usia dan kepuasan finansial yang lebih besar.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 orang perawat yang bekerja di ruang Cendana, Cemara, dan Mahoni pada tanggal 10 Januari 2024 di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat I Pusdokkes Polri mengatakan bahwa banyaknya jumlah pasien ruang rawat inap kelas III di ruangan yang ditangani dibandingkan dengan kelas I dan II membuat perawat kekurangan waktu istirahat dan bahkan waktu untuk makan siang pun tertunda sehingga perawat beberapa kali berdiskusi dengan kepala ruangan untuk meminta penambahan kuota perawat ruangan agar pekerjaan mereka tidak terlalu berat. Hasil wawancara oleh 10 orang perawat sebanyak 5 (50%) perawat yang mengalami stres kerja sedang, 3 (30%) perawat mengalami stres kerja ringan, 2 (20%) perawat mengalami stres kerja berat. Sebanyak 7 (70%) mengalami *burnout* dan sebanyak 3 (30%) tidak mengalami *burnout*.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Tingkat *burnout* Perawat di ruang Perawatan Kelas III RS Bhayangkara Tingkat I Pusdokkes Polri”**

1.2 Rumusan masalah

Perawat merupakan salah satu tenaga kerja yang jumlahnya cukup besar di RS, lingkup pekerjaan profesi perawat cukup banyak dan sistem kerja shift perawat dalam 24 jam. Sehingga tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*. *Burnout* merupakan hal yang berkaitan dengan respons berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal ditempat kerja. Faktor yang penting yang dapat berkaitan dengan tingkat *burnout* perawat yaitu beban kerja, stress, dan juga masa kerja (Ekachaeryanti, 2022).

Adapun hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 10 Januari 2024 di Rumah Sakit Polri didapatkan hasil wawancara oleh 10 orang perawat sebanyak 6 (60%) perawat yang mengalami stres kerja sedang, 4 (40%) perawat mengalami stres kerja ringan, 2(20%) perawat mengalami stres kerja berat. Sebanyak 7 (70%) mengalami *burnout* dan sebanyak 3 (30%) tidak mengalami *burnout*. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian adalah faktor apa saja kah yang berhubungan dengan tingkat *burnout* perawat di ruang perawatan kelas 3 RS Bhayangkara TK I Pudukkes Polri ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat *burnout* perawat di ruang Perawatan Kelas III RS Bhayangkara TK I Pudukkes Polri

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1.3.2.1 Mengidentifikasi karakteristik responden (jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan) di ruang Perawatan Kelas III RS Bhayangkara Tingkat I Pudukkes Polri.
- 1.3.2.2 Mengidentifikasi distribusi frekuensi masa kerja pada perawat di RS Bhayangkara Tingkat I Pudukkes Polri.

- 1.3.2.3 Mengidentifikasi distribusi frekuensi stres pada perawat di RS Bhayangkara Tingkat I Pusdokkes Polri.
- 1.3.2.4 Mengidentifikasi distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di RS Bhayangkara Tingkat I Pusdokkes Polri.
- 1.3.2.5 Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat *burnout* Perawat di ruang Perawatan Kelas III di RS Bhayangkara Tingkat I Pusdokkes Polri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan teman sejawat yaitu perawat untuk kemajuan di bidang ilmu keperawatan terutama mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat *burnout* perawat di RS Polri. Pada saat berkerja yang dirasakan oleh seorang perawat dapat berhubungan pada kejenuhan kerja atau *burnout*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Institusi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi tempat pelayanan kesehatan khususnya institus tempat penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat *burnout* perawat di RS Polri untuk mengevaluasi dan mengambil kebijakan dalam memamanajemen stres kerja dan *burnout* perawat.

1.4.2.2 Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam kegiatan proses belajar untuk mempersiapkan mental dan melatih manajemen konflik bagi mahasiswa keperawatan sebelum terjun ke dunia kerja, serta menambah wawasan bagi mahasiswa tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat *burnout* perawat di RS Polri.

1.4.2.3 Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi, rujukan, dan membantu menambah pengetahuan peneliti tentang hubungan tingkat stress kerja dengan tingkat *burnout* perawat serta dapat dikembangkan dalam penelitian di masa depan dengan menambahkan variabel yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat *burnout* pada perawat.