

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Burnout dalam istilah manajemen sumber daya manusia yang sering disebut dengan kejenuhan kerja. *Burnout* merupakan suatu sindrom psikologis yang terjadi sebagai respons seseorang terhadap stres di tempat kerja (C. , & L. M. P. Maslach, 2016). *Burnout* merupakan suatu kondisi yang melemahkan seseorang karena stres yang luar biasa. Oleh karena itu, burnout merupakan suatu keadaan kelelahan emosional dan mental yang berkepanjangan dalam bekerja, sebagai manifestasi stres kerja yang memperburuk kondisi fisik dan mental karyawan (Staten, 2018). Oleh karena itu, *burnout* mengacu pada kelelahan emosional dan mental yang terus-menerus di tempat kerja sebagai manifestasi stres kerja, yang memperburuk kondisi fisik dan mental karyawan. Gejala-gejala burnout ini harus dikenali sejak dini oleh manajer sumber daya manusia agar organisasi dapat menghindari *turnover* yang berdampak buruk bagi rumah sakit.

Banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang dihadapi perawat membuat profesi keperawatan rentan mengalami *burnout*. Rasa bosan disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan jumlah pasien yang dilayani terlalu banyak sedangkan tenaga perawat yang ada sangat sedikit sehingga menyebabkan beban kerja perawat menjadi terbebani dan akan menimbulkan masalah yang melelahkan bagi perawat. Hal ini dapat mempengaruhi penilaian pasien terhadap pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Oleh karena itu, *burnout* dapat dianggap sebagai salah satu bentuk stres kerja. Meskipun memiliki efek buruk yang sama dengan respon stres lainnya, yang unik dari *burnout* adalah bahwa stres berasal dari interaksi sosial antara pemberi dan penerima. *Burnout* memiliki dampak jangka panjang pada kehidupan. Kesehatan fisik dan mental akan sangat terganggu bahkan dapat menyebabkan seseorang menjadi sakit atau depresi.

Menurut Maslach dan Jackson, *burnout* memiliki tiga komponen, yaitu *emotional exhaustion* (berkaitan dengan emosi yang menyebabkan terkurasnya energi dan sumber daya seseorang karena hanya satu pekerjaan), *depersonalization* (sikap dan perasaan negatif terhadap klien atau pasien) dan *reduced personal accomplishment* (berkurangnya keinginan untuk aktualisasi diri).

Dampak paling nyata dari *burnout* adalah menurunnya kinerja dan kualitas layanan. Orang yang mengalami burnout kehilangan makna dalam pekerjaannya karena reaksi berkelanjutan berupa kelelahan emosional, fisik, dan mental. Akibatnya, mereka tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya, mengambil cuti sakit yang diperpanjang, atau berhenti dari pekerjaannya (Tinambunan et al., 2018).

Perawat dituntut harus menjadi kepribadian yang dibutuhkan pasien, dan diharapkan bersikap baik hati, penuh perhatian, fokus, dan hangat terhadap pasien. Meningkatnya tuntutan terhadap perawat dapat meningkatkan beban kerja perawat yang harus bekerja di lingkungan dengan standar klinis yang tinggi untuk menjamin praktik keperawatan yang aman dan efektif. Beban kerja fisik dan mental yang berlebihan, terutama multitasking menjadi salah satu penyebab stres kerja. Dampak dari beban kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan dalam bekerja (Triwijayanti, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Wuhan China pada tahun 2020 didapatkan bahwa perawat mengalami kelelahan sedang dan tingkat kecemasan yang tinggi. Sekitar setengah perawat sering dilaporkan mengalami kelelahan kerja sedang hingga tinggi seperti kelelahan emosional (60.5%), depersonalisasi (42.3%), dan prestasi pribadi (60.6%). Adapun ditemukan masalah psikologis lainnya yang menunjukkan 14,3% untuk tingkat kecemasan, 10,7% untuk depresi dan 91,2% untuk ketakutan tinggi (Hu, D et al., 2020).

Hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2016 menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia menderita stres kerja. Perawat sering kali

mengalami pusing, kelelahan, dan tidak dapat beristirahat karena pekerjaannya yang berat dan menyita waktu. Sedangkan hasil data yang dihimpun PPNI Makassar pada bulan Mei 2017 juga menunjukkan bahwa 51% perawat mengalami stres kerja, pusing, kelelahan dan kurang istirahat akibat beban kerja yang terlalu banyak. Jumlah tersebut hanya sebagian kecil dari jumlah perawat yang mengalami stres kerja di beberapa wilayah di Indonesia (Utari, C et al., 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan pada mayoritas perawat di RSUD DR R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga didapatkan mengalami *burnout* rendah sebanyak 19 orang (18%), kategori sedang sebanyak 17 orang (34%), dan kategori berat sebanyak 24 orang (48%). Hal ini terjadi karena responden merasa bosan dengan rutinitas dan pekerjaan yang dijalani setiap hari dan responden merasa sangat lelah di akhir jam kerja (pergantian shift), dan responden merasa stress dengan pekerjaannya (Azzahra, 2024).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 perawat dalam 10 Ruang rawat inap di RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata, peneliti membagikan kuesioner *maslach burnout inventory-human service survey*, didapatkan hasil 3 perawat dengan skoring kategori sedang, serta 7 perawat dengan skoring kategori tinggi terhadap *burnout* diantaranya mengeluhkan kelelahan fisik, mental dan emosional saat melayani pasien, serta kekurangan dukungan dari atasan dan rekan kerja mereka. Faktor yang menyebabkan *burnout* pada perawat seperti stress kerja, kepuasan kerja rendah, dan kekerasan di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah ditemukan oleh peneliti maka tingginya dampak *burnout* yang dialami perawat, tentu sangat mempengaruhi terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan perannya saat merawat pasien (C. , M. A. , P. E. , E. A. , & R. T. Maslach, 2019). Selain kinerja, *burnout* juga mempengaruhi kepuasan kerja perawat, menurunkan komitmen organisasi, dan menimbulkan turnover intention (keinginan untuk berhenti dari pekerjaan) pada kalangan perawat (Laschinger, 2014).

Sehingga, semakin banyak perawat yang mengalami *burnout* maka kualitas pelayanan yang diberikan akan semakin rendah (Harnida, 2015). Selain

itu, realisasi visi dan misi rumah sakit juga dapat terhambat, terutama pada rumah sakit swasta yang pendanaan utamanya berasal dari kunjungan rawat inap (Laschinger, 2014).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kejenuhan yang dialami perawat dalam bekerja. Hal tersebut karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang berhadapan langsung sebagai pemberi asuhan keperawatan. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *burnout* perawat dengan judul “Hubungan Faktor Faktor Efek Bekerja Dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat Rawat Inap di RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga”.

B. Rumusan Masalah

“Bagaimanakah Hubungan Faktor Faktor Efek Bekerja Dengan Kejadian *Burnout* Pada Perawat Rawat Inap Di RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan faktor faktor efek bekerja dengan kejadian *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan, usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan dan masa kerja perawat rawat inap di RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga
- b. Mengidentifikasi stress kerja pada perawat rawat inap di RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga
- c. Mengidentifikasi kepuasan kerja pada perawat rawat inap di RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga
- d. Mengidentifikasi kekerasan di tempat kerja pada perawat rawat inap di RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga
- e. Menganalisis hubungan stress kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap di rumah sakit RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

- f. Menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.
- g. Menganalisis hubungan kekerasan di tempat kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.
- h. Menganalisis faktor yang paling mempengaruhi dengan kejadian *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD DR R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan oleh peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian serupa dan lebih kompleks serta sebagai sumber data untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan yang sudah ada serta dapat menjadi sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan evaluasi bagi perawat yang bekerja di rumah sakit terkait. Dalam hal ini bagi yang mengalami *burnout* atau tidak dapat dilakukan intervensi yang terbaik.

4. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi kepada RSUD Dr R Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dalam menjelaskan *burnout* yang dialami perawat. Oleh karena itu, hal ini diharapkan dapat membantu perawat dalam perkembangan dirinya dan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya ketika menghadapi permasalahan di lingkungan rumah sakit.