

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan perorangan yang menawarkan rawat jalan dan rawat inap, sehingga pelayanan yang berkualitas sangat penting dan wajib diberikan. Salah satu cara rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat adalah dengan meningkatkan kinerja mereka secara mandiri dan profesional. (Kementerian Kesehatan RI, 2020) Tenaga medis, terutama perawat dan karyawan rumah sakit lainnya, tentu mengharapkan peningkatan layanan pasien melalui fasilitas infrastruktur, praktik pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dan bantuan manajemen. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan rumah sakit, hal-hal inilah yang harus diperhatikan. (Simanjuntak, 2019).

Perawat, salah satu petugas medis di rumah sakit, memiliki peran penting dalam mengelola sebagian besar perawatan di rumah sakit. Tugas utama perawat adalah merawat dan mendukung pasien dalam menjaga kesehatan mereka dan mengatasi penyakit mereka. (Fadli, 2023). Menurut undang-undang kesehatan, perawat masih belum memenuhi ruang lingkup keperawatan dan amanah mereka saat memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit. Perawat sering melakukan aktivitas di luar tugas dan kewenangannya. Akibatnya, ada peningkatan beban kerja perawat dan asuhan yang terlewatkan. Hal ini juga berdampak pada kepuasan pasien. (Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, 2023)..

Semakin banyak tuntutan kepada perawat, semakin berat beban kerja mereka dalam memberikan praktik keperawatan yang aman dan efektif serta bekerja di lingkungan dengan standar klinik yang tinggi. Perawat dituntut menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, fokus, dan hangat kepada pasien. (Tinambunan, 2018).

Beban kerja perawat merupakan banyaknya kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat secara langsung ataupun tidak langsung untuk menjalankan pelayanan keperawatan yang dapat berdampak fisik seperti pegal-pegal dan psikologis seperti perasaan lelah yang berkepanjangan (Chandra, 2020). Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Mahawati et al., 2021).

Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan tingkat Pendidikan. Perawat yang lebih tua biasanya lebih mengetahui apa yang mereka lakukan dan ingin melakukan lebih baik daripada perawat yang lebih muda. Perawat yang lebih tua juga cenderung menggunakan koping yang efektif dalam keterlibatan emosional, yang memungkinkan mereka untuk melayani dengan sikap sabar dan memahami orang lain yang menghadapi situasi kritis, ketakutan, dan kesakitan. (Safitriana, 2022). Menurut Indriawati et al. (2022), perawat perempuan sering mengalami tingkat stres yang tinggi karena mereka harus mengimbangi tanggung jawab profesional mereka dengan

mengurus keluarga dan menolong pasien. Dibandingkan dengan orang yang sudah menikah, orang yang tidak menikah, terutama laki-laki, akan lebih mudah mengalami kelelahan. Pengalaman orang yang belum menikah menunjukkan tingkat kelelahan yang lebih tinggi. Karena orang yang belum menikah tidak memiliki hubungan keluarga atau anak, mereka tidak dapat mempersiapkan mental mereka untuk menangani masalah pribadi dan konflik emosional. (Indiawati et al., 2022). Perawat yang berpendidikan tinggi cenderung mengalami kelelahan jika dibandingkan dengan perawat yang tidak berpendidikan tinggi. Ini karena perawat yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal, dan ketika kenyataannya tidak sesuai dengan harapan mereka, mereka menjadi kecewa dan gelisah, yang dapat menyebabkan kelelahan. (Lutfi et al., 2021).

Adapun faktor eksternal meliputi masa kerja, beban kerja, *locus of control*. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Darmo Surabaya selama lebih dari 10 tahun memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat kontrak yang lebih baru, menurut Indiawati. Pengalaman kerja yang lebih lama akan membantu perawat beradaptasi dengan pekerjaan mereka. (Indiawati et al., 2022). Perawat dapat kelelahan dan jenuh karena beban kerja yang berat. Hal ini akan menyebabkan kualitas layanan yang diberikan perawat menurun. Lokasi kontrol eksternal terjadi ketika mereka percaya bahwa kekuatan atau kekuatan di luar diri mereka sebagian besar mengendalikan masa depan dan lingkungan mereka. Kekuatan eksternal ini mungkin berasal dari orang lain (orang yang memiliki kekuatan yang cukup untuk mengontrol

bagaimana masa depan terungkap bagi orang lain) atau mungkin berdasarkan nasib, kebetulan, atau keberuntungan. (Indiawati et al., 2022)

Menurut hasil penelitian Soemarmo, dkk (2022) menyatakan” sebanyak 1.461 tenaga kesehatan dari 33 Provinsi di Indonesia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sekitar 82% petugas kesehatan melaporkan kelelahan sedang. 22,1% responden mengalami kelelahan emosional yang tinggi, 11,2 % mengalami depersonalisasi yang tinggi, dan 29,4% mengalami prestasi pribadi yang rendah. Burnout penyedia jasa, termasuk tenaga medis dalam memberikan layanan kesehatan, adalah salah satu dampak beban kerja yang kini mulai menjadi perhatian penelitian. Perawat di rumah sakit di Kalimantan mengalami burnout sebesar 82,8% dan 17,2% dalam kategori rendah, sedangkan di Kalimantan Timur, 56% perawat di rumah sakit mengalami *burnout* (Simanjuntak, 2019).

*Burnout* merupakan suatu proses di mana seorang karyawan yang sangat berdedikasi terhadap perusahaannya meninggalkan pekerjaannya sebagai akibat dari stres yang dialaminya di tempat kerja. Kelelahan emosional (kelelahan emosional), depersonalisasi (depersonalisasi), dan perasaan rendah harga diri adalah tiga komponen burnout. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap dan rawat jalan dapat mengalami stres karena banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan untuk membantu orang lain. Apabila kondisi seperti itu berlanjut, perawat akan mengalami gejala kelelahan fisik, emosi, dan mental. Pengelola rumah sakit harus memperhatikan penurunan jumlah tenaga

medis karena dapat menjadi indikasi awal kegagalan sistem kesehatan. (Fatimah, 2022).

Faktor yang menyebabkan kelelahan tenaga medis dapat dibagi menjadi tiga kategori: faktor pekerjaan, faktor individu, dan faktor organisasi. Faktor pekerjaan yang menyebabkan kelelahan tenaga medis termasuk waktu kerja yang berlebihan, pilihan spesialisasi, panggilan malam yang terlalu sering, dokumentasi rekam medis elektronik yang lengkap, waktu di rumah yang berkaitan dengan faktor pekerjaan, dan risiko tuntutan malp. Burnout syndrome yang dialami perawat sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Kelelahan mental dan fisik akan dipengaruhi oleh kelelahan fisik yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden mengatakan bahwa beban kerja yang berat disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien. (Hikmawati & Maulana, 2020)

Studi sebelumnya oleh Hidayat (2019) berjudul Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda menunjukkan bahwa Pada perawat di RSUD I. A Moeis Samarinda, ada korelasi yang signifikan antara beban kerja dan kejenuhan kerja, juga dikenal sebagai burnout. Penelitian Zuniawati (2022), "Pengaruh Beban Kerja terhadap Faktor Kelelahan Syndrome pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung", menunjukkan bahwa "terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap faktor kelelahan sindrom pada Perawat

Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung dengan hasil uji p-value  $0,041 \leq \alpha 0,05$ ." Penelitian Widhiastuti (2020)

Hasil survei awal yang penulis lakukan pada perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru menunjukkan bahwa sistem kerja perawat dibagi menjadi tiga shift, yaitu pagi, sore, dan malam, dengan masing-masing 8 jam kerja. Ada empat perawat di shift pagi dan sore, dan tiga perawat di shift malam. Setiap shift jumlah pasien yang dirawat  $\geq 25$  pasien anak dan dewasa dengan masalah medis kompleks. Studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada 5 orang perawat ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru menunjukkan 3 dari 5 perawat mengatakan lelah bekerja dikarenakan banyaknya pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat jaga. 2 dari 5 perawat mengatakan bahwa pekerjaannya menimbulkan rasa jenuh yang mengganggu aktifitas sehari-hari setelah bekerja. Menurut data yang dikaji selama ini di RSUD Balikpapan Baru didapatkan seringnya perawat yang keluar masuk dalam artian resign akibat beban kerja yang dijalani tidak sebanding dengan kompetensi perawat. Hal ini dapat dilihat dari jumlah perawat yang berjaga dinas tidak sebanding dengan jumlah dan jenis pasien yang dirawat. Ruang perawatan di RSUD Balikpapan Baru yakni perawatan gabung dari anak hingga dewasa dan dengan segala jenis penyakit. Beban kerja ini menimbulkan rasa lelah berlebihan yang dirasakan oleh setiap perawat.

Tingginya pengaruh beban kerja terhadap timbulnya *burnout syndrome* pada perawat membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Balikpapan Baru”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah adakah hubungan beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengidentifikasi karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru
- b. Untuk mengidentifikasi beban kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru
- c. Untuk mengidentifikasi *burnout syndrome* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru
- d. Untuk menganalisis hubungan beban kerja terhadap *burnout syndrome* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Balikpapan Baru

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya menurunkan hal yang dapat meningkatkan beban kerja perawat sehingga mengurangi dampak terjadinya *burnout syndrome* pada perawat

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literature di perpustakaan dan bisa digunakan sebagai sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan tentang beban kerja perawat dan *burnout syndrome*.

#### **b. Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan dibidang pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi pengaruh beban kerja perawat terhadap *burnout syndrome* pada perawat rawat inap serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit.

#### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menajadi tambahan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.