

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permenkes No. 26 tahun 2019, menyebutkan bahwa perawat adalah orang yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Perawat merupakan sumber daya manusia yang berada di urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit, perawat harus mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya, sehingga pasien sangat mengharapkan kinerja perawat yang maksimal (Rossa, 2017).

Perawat yang memiliki kinerja baik maka akan mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang ingin dicapainya. Dalam mencapai kinerjanya tersebut perawat memiliki tugas utama yaitu membantu kesembuhan pasien dalam memulihkan kondisi kesehatan pasien dan menyelamatkan pasien dari kondisi kritis (Rosdiana, Maemunah and Ka'arayeno, 2022). Perawat sebagai petugas medis yang mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya memiliki tugas antara lain melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar, melakukan kerja secara shift, mendampingi dokter visit, melakukan terapi keperawatan, mempersiapkan ruang operasi, melakukan orientasi kepada pasien baru, menyiapkan pasien pulang, menulis laporan mengenai kondisi pasien dan memberikan penyuluhan. Perawat juga harus selalu siap mendapatkan tugas siaga *on call* di rumah sakit (Nursalam, 2017).

Banyaknya tugas perawat terkadang membuat perawat mengalami penekanan emosi dan terkadang juga membuat kinerjanya menjadi menurun (Rosdiana, Maemunah and Ka'arayeno, 2022). Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat meningkatkan resiko kelelahan fisik dan mental serta rentan sekali mengalami *burnout* terhadap pekerjaan (Endrawati, 2022). *Burnout* adalah kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik (Potter and Perry, 2015). Gejala *burnout* adalah kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres.

Burnout merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan (Hayati and Fitria, 2018).

Perawat memiliki tingkat *burnout* yang paling tinggi diantara bidang pekerjaan lainnya yaitu sebesar 43%, 32% dialami guru, 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya (Vuspyta, Irwan and Anita, 2021). Data dari WHO di Eropa menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja data di Inggris sekitar 42% dari perawat dilaporkan mengalami *burnout*, di Yunani sekitar 44% dari perawat melaporkan perasaan tidak puas di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Subiyono, Susanti and Hanum, 2022). Penelitian yang dilakukan tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja – Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (UI) menunjukkan ternyata 83% tenaga kesehatan (nakes) di Indonesia telah mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat (CNN Indonesia, 2020). Rosdiana, Maemunah dan Ka'arayeno (2022), dalam penelitiannya menjumpai sebanyak 86,8% perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang, sebanyak 11,4% perawat mengalami *burnout* dalam kategori berat dan sebanyak 1,8% mengalami *burnout* dalam kategori ringan.

Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi shift kerja, faktor individu (kesehatan/ penyakit, jenis kelamin, usia, pendidikan, beban kerja, masa kerja) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi). Kelelahan kerja di rumah sakit antara lain kelelahan yang disebabkan faktor fisik seperti suhu, penerangan, mikroorganisme, zatkimia, kebisingan dan *cyrcardian rhythm* (terutama pada perawat shift malam), sedangkan kelelahan non fisik disebabkan oleh faktor psikososial baik di tempat kerja maupun di rumah atau masyarakat sekeliling (Ezdha and Hamid, 2020).

Burnout memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Potter and Perry, 2015). *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan rumah sakit, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* (Hayati and Fitria, 2018). *Burnout* yang tinggi dapat mengganggu pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien, membuat perawat kurang istirahat, sakit kepala, kebingungan dan emosional (Vuspyta, Irwan and Anita, 2021). Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal (Hayati and Fitria, 2018).

Burnout menjadi masalah yang membuat individu tidak realistis untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya kehilangan energi dan perasaan terhadap diri sendiri dan orang-orang di sekitar sehingga mengakibatkan kepuasan kerja menurun, memburuknya kinerja dan produktivitas rendah (Endrawati, 2022). Dampak *burnout* yang paling terlihat adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan. Orang dengan sindrom *burnout* akan kehilangan kesadaran tentang apa yang mereka lakukan sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berkepanjangan, fisik dan mental yang dialami karena tidak dapat memenuhi persyaratan bekerja dan akhirnya menyebabkan tidak dapat berpartisipasi, menggunakan banyak cuti sakit, bahkan meninggalkan pekerjaan (Nursalam, 2017).

Ramadhan dan Sukarno (2022), dalam penelitian yang dilakukan menyebutkan *burnout* bisa memberikan suatu pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi *burnout* seseorang dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *burnout* seseorang dalam bekerja maka akan berdampak semakin baiknya kinerja yang diberikan. *Burnout* mempunyai efek lama pada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai disebabkan oleh perawat merasa jenuh, jika tidak segera ditangani dapat menyebabkan kinerja perawat semakin rendah.

Upaya dalam menurunkan *burnout syndrom* pada perawat salah satunya dengan cara menurunkan proporsi beban kerja dengan jumlah perawat di ruangan yang memiliki kapasitas 4 pasien yang berat, sangat perlu diperhatikan jam kerja dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku selain itu, usaha dalam diri individu pun perlu motivasi yang tinggi, dimana dengan meningkatnya motivasi dalam diri maka dapat meningkatkan penghargaan terhadap diri individu dan selain itu, perawat diharapkan dapat menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja untuk mengurangi stresor akibat kelelahan emosional yang dialami perawat dalam bekerja (Kusumawati and Istiqomah, 2021).

Peneliti melakukan penelitian pada perawat rawat inap di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah karena jumlah perawat rawat inap di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah tergolong banyak yaitu berjumlah 93 orang, meskipun demikian, jumlah tersebut masih lebih sedikit dibandingkan jumlah perawat rawat inap di RSUD Islam Klaten sebanyak 254 orang. Disamping itu, alasan peneliti mengambil lokasi RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah sebagai tempat penelitian adalah karena peneliti menitikberatkan pada kinerja perawat yang merawat pasien jiwa lebih membutuhkan

tenaga ekstra karena pasien jiwa pada umumnya melakukan perilaku kekerasan dan sering melakukan pemberontakan pada perawat sehingga lebih beresiko mengalami penurunan energi mental atau fisik dibandingkan dengan perawat dirumah sakit umum.

Studi pendahuluan di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 7 Juni 2023 melalui wawancara dan data rumah sakit didapatkan data bahwa jumlah perawat rawat inap yang bertugas sebanyak 93 perawat jiwa diantaranya 14 perawat di ruang Dewandaru, 14 perawat ruang Flamboyan, 15 perawat ruang Heliconia, 14 perawat ruang Geranium, 18 perawat ruang Edelweis dan 18 perawat ruang Ivy Jasmine. Penulis melakukan wawancara dengan 10 perawat dengan hasil bahwa sebanyak 8 perawat diantaranya mengatakan merasa jenuh dan lelah atas pekerjaan yang dilakukan selama bertahun-tahun. Sebanyak 5 dari 8 perawat juga mengaku pernah mengalami kesalahan dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan.

B. Rumusan Masalah

Perawat sebagai petugas medis harus mementingkan kesembuhan pasien sehingga memiliki beban kerja yang berat. Beban kerja yang tinggi pada perawat dapat meningkatkan resiko kelelahan fisik dan mental serta rentan sekali mengalami *burnout* terhadap pekerjaan. Data dari WHO di Eropa menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja data di Inggris sekitar 42% dari perawat dilaporkan mengalami *burnout*, di Yunani sekitar 44% dari perawat melaporkan perasaan tidak puas di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sedangkan di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah didapatkan data bahwa sebanyak 8 dari 10 perawat merasa jenuh dan lelah atas pekerjaan yang dilakukan selama bertahun-tahun. *Burnout* bisa memberikan suatu pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja. Dampak *burnout* yang paling terlihat adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan.

Berdasarkan rumusan masalah dapat dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut “adakah hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.
- b. Mengidentifikasi *burnout* pada perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.
- c. Mengidentifikasi kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.
- d. Menganalisis hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi di perpustakaan mengenai hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Provinsi Jawa Tengah.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar rumah sakit dalam memperhatikan indikator yang membuat perawat tidak membawa beban kerja yang tinggi seperti berapa banyak aktivitas fisik yang melebihi kapasitas perawat dalam melaksanakan tugas, seberapa banyak pekerjaan yang membutuhkan kekuatan mental, seberapa besar tekanan waktu pada pekerjaan yang dilakukan, seberapa puas tingkat kinerja yang telah dicapai, dan seberapa besar tingkat frustrasinya dengan pekerjaan itu.

b. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan kepada perawat mengenai *burnout* serta penanganan untuk tetap menjaga produktivitas perawat dan mencegah kelelahan mental berlebih yang dapat menimbulkan *burnout*.

c. Bagi pasien

Penelitian diharapkan memberi manfaat kepada pasien agar mereka memperoleh pelayanan yang maksimal sehingga meningkatkan kesembuhannya.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memiliki kepedulian dengan memanfaatkan hasil penelitian sebagai rujukan dan literasi terutama yang berhubungan dengan *burnout* dan kinerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

1. Ezdha dan Hamid (2020), judul penelitian " Analisa Hubungan *Burnout* Dan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center".

Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan terhadap 35 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara *total sampling*. Analisa yang digunakan adalah analisa univariat dan analisa bivariat dengan menggunakan uji *Chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan beban kerja ($p = 0,024$).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data. Variabel bebasnya adalah *burnout* sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* sedangkan teknik analisis data menggunakan *Kendall's tau*.

2. Ramadhan dan Sukarno (2022), penelitian berjudul "Analisis Stres Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 di RS Islam Surabaya A. Yani"

Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan studi memakai metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis data pada studi ini ialah memakai metode PLS dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan perolehan berdasar *path coefficients* sejumlah -0,444895 serta perolehan untuk *T-statistic* sejumlah 4,390196 lebih tinggi dibanding perolehan untuk $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, dapat dikatakan Signifikan (negatif). Hasil olah data menggunakan PLS menunjukkan stress kerja bisa memberikan suatu pengaruh yang negatif serta signifikan akan kinerja. Perolehan untuk *path coefficients* sejumlah -0,244855 serta untuk perolehan *T-statistic* sejumlah 2,328192 lebih tinggi dibanding dengan perolehan $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$, dapat dikatakan signifikan (negatif). Hasil olah data menggunakan PLS menunjukkan *burnout* bisa memberikan suatu pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode penelitian, variabel penelitian, teknik sampling dan teknik analisis data. Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel bebas penelitian ini adalah *burnout* sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat, teknik sampling yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* sedangkan teknik analisis data menggunakan *kendall's tau*.

3. Subiyono, Susanti dan Hanum (2022), judul penelitian “Hubungan *Burnout* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD WH”

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden, dengan menggunakan kuesioner kepuasan kerja perawat dan pengukuran *burnout* menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Pengolahan data menggunakan uji spearman rank. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang sebanyak 38 responden (90,5%). Kepuasan Kerja di ruang rawat inap sebagian sebagian besar puas sebanyak 34 responden (81%). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD H dengan nilai p value adalah 0,000, koefisien korelasi tinggi dengan nilai p value 0,708.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode penelitian, variabel penelitian, teknik sampling dan teknik analisis data. Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel bebas penelitian ini adalah *burnout* sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat, teknik sampling yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* sedangkan teknik analisis data menggunakan *kendall's tau*.