

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah lembaga sarana pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan seperti rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Menurut *World Health Organization* (WHO), misi dari rumah sakit yaitu memfasilitasi pelayanan secara menyeluruh (holistik), kuratif (pengobatan), serta preventif (pencegahan) pada masyarakat (Zuniawati et al., 2022).

Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat memegang peranan penting di dalam pelayanan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan yang dilakukan secara komprehensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Quispe, 2023). Jumlah pasien yang banyak dan harus bertindak cepat dalam menangani kebutuhan pasien, ruang kerja yang tidak nyaman dapat mengakibatkan stressor tinggi terhadap perawat. Perawat tidak mampu beradaptasi pada situasi dengan tekanan kerja tinggi dan berlangsung terus menerus dalam intensitas tinggi, kondisi inilah yang akan menyebabkan *burnout* (Meri S., 2022).

Istilah *burnout* pertama kali muncul pada literatur medis yang diperkenalkan oleh Freudenberger untuk menggambarkan kelelahan karena adanya tuntutan yang berlebihan pada pekerjaan (Fanani et al., 2020). Perawat yang bekerja di ruang rawat inap dan rawat jalan berpotensi mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang *overload* dan berhubungan dengan pelayanan kepada orang lain. Keadaan seperti itu apabila berlangsung terus menerus akan menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan mental yang disebut dengan gejala *burnout* (Fatimah & Yugistyowati, 2022). *Burnout* dapat dianggap sebagai ancaman yang dapat menurunkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasien. Apabila *burnout* pada perawat tidak segera diatasi maka menyebabkan penurunan mutu dan kualitas pelayanan. Jika hal ini dibiarkan dan tidak diidentifikasi secara komprehensif, maka rumah sakit tempat

perawat tersebut bekerja akan mengalami penurunan kualitas pelayanan (Hardivianty et al., 2022).

Data *World Health Organization* (WHO,2019) *burnout* pada perawat berkisar antara 17,2% (Jepang), 32% (Kanada), Austria dan Irlandia melaporkan poporsi yang sebanding dengan Kanada yakni sekitar 32%. Hasil penelitian Nabela (2020) menunjukkan fakta bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami *burnout*, 82% diantaranya di tingkat *burnout* sedang dan 1% lainnya *burnout* berat, sementara 17% sisanya mengalami *burnout* ringan. Angka ini hanya menunjukkan sebagian kecil dari keseluruhan jumlah perawat yang mengalami *burnout* di beberapa wilayah Indonesia. Data statistik dari *European Working Condition Survey* (EWCS, 2015), perawat di Negara Polandia, Turki, dan Prancis memiliki tingkat kelelahan tinggi. Sementara itu, tingkat *burnout* di Indonesia menunjukkan angka 82% dengan kriteria sedang dan 1% dengan kategori tinggi (Abigail & Ticoalu, 2022). Setyowati dan Kuswanto (2019) menunjukkan bahwa 485 perawat mengalami kelelahan terkait pekerjaan di provinsi Jawa Timur presentase perawat mengalami kelelahan mental 34,8%, 24,3% depersonalisasi dan 24,5% mengalami penurunan prestasi pribadi. Tingginya beban kerja yang diterima perawat selama bekerja menyebabkan kelelahan fisik dan mental, berkurangnya konsentrasi dan kebosanan perawat (Zuniawati et al., 2022).

Sebagian besar perawat mengalami pekerjaan terlalu banyak, aktivitas kerja fisik yang melampaui kapasitas seorang perawat dapat menurunkan produktivitas dalam bekerja. Survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) terhadap perawat yang mengalami *burnout* sekitar 50,9% yang dipengaruhi stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian khusus pada perawat rumah sakit yang mengalami *burnout* (Arif & Wijono, 2022). Dalam menjalankan tugasnya seorang perawat tidak terlepas dari masalah stres, karena semua tempat kerja memiliki tekanan baik internal maupun eksternal yang menyebabkan stres pada perawat. Semakin menuntut pekerjaan, semakin besar kemungkinan seorang perawat akan mengalami stres kerja (Basalamah et al., 2021).

Stres yang dialami perawat mempengaruhi kualitas pelayanan mereka. Salah satunya adalah perubahan perilaku seperti semangat rendah, cemas, stres dan

murung, marah. Sehingga ketika mengalami stress maka kinerjanya akan menurun dan akhirnya menimbulkan keluhan pasien (Issalillah, 2022). Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan gangguan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, penurunan kapasitas kerja dan kepuasan kerja, penurunan semangat kerja, komunikasi terhambat, kemampuan pengambilan keputusan yang tidak memadai, penurunan kreativitas dan inovasi, serta penurunan produktivitas kerja (Sudaryanti & Maulida, 2022).

American National Association for Occupational Health menempatkan kejadian stres kerja di peringkat atas dengan empat puluh kasus (Wardhani et al., 2020). Di Negara maju, presentase stres kerja di kalangan tenaga kesehatan terutama perawat sangat beragam. Di Amerika, stres kerja perawat sebesar 89,2% pada tahun 2018, diikuti Negara lain seperti Korea Selatan dengan jumlah 85,2% pada tahun 2017, Eropa dengan total 58,2% pada tahun 2019 (Yim et al., 2020). Hal yang sama juga terlihat di negara – negara berkembang, salah satunya Indonesia. Menurut PPNI, hingga 50,9% Perawat Indonesia mengalami stres kerja dan berdasarkan data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2017, terdapat 296.876 perawat di Indonesia, dan cukup banyak kasus stres kerja di kalangan perawat (Hunawa et al., 2023). Hasil penelitian Kusumawati dan Dewi (2021) yang dilakukan di RS Mangusada Bandung menunjukkan beban kerja yang berlebihan menjadi penyebab stres kerja perawat. Penelitian Fakhshanoor dan Dewi (2014) di RSUD Ulin Banjarmasin juga menggambarkan hasil yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout* perawat. Menurut penelitian Wardhani et al (2020) di Rumah Sakit Embung Fatimah Kota Batam ditemukan bahwa stres kerja perawat memiliki keterkaitan dengan *burnout* perawat.

Perawat yang bekerja di rawat inap mempunyai tantangan serta tanggungjawab yang berkelanjutan sehingga dapat menyebabkan stres selama bekerja yang menyebabkan kelelahan secara emosional dan fisik atau *burnout*. Salah satunya ruangan yang berada di gedung C yaitu Ruang Rawat Inap Kelas III RSPAU dr. Hardjolukito. Ruang Murai merupakan ruangan perawatan penyakit dalam dan Ruang Kutilang yaitu ruang untuk perawatan bedah. Hasil studi pendahuluan setelah dilakukan wawancara perawat mengatakan sering kelelahan

karena jumlah perawat yang tidak sesuai dengan banyaknya jumlah pasien, selain itu perawat sering merasa lelah karena sering keluar masuk ruang operasi yang cukup jauh untuk mengantar dan mengambil pasien. Perawat juga dihadapkan dengan beragam masalah pasien. Perawat sering mengeluh lesu, sulit berkonsentrasi, merasa pusing dan kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut stress pada perawat tidak dapat diabaikan dan tentu harus diperhatikan karena ketika seorang perawat mengalami stres yang hebat maka bisa berpengaruh terhadap proses asuhan keperawatan. Berdasarkan penjelasan, peneliti tertarik pada dan mengambil topik tentang hubungan stress kerja terhadap *burnout* yang terjadi pada perawat rawat inap di RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dibuat rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah Ada Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan antara stress kerja dengan *burnout* pada Perawat Rawat Inap di RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui gambaran stress kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito.
- b. Diketahui kejadian *burnout* perawat di Ruang Rawat Inap RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito.
- c. Diketahui keeratan hubungan antara stress kerja terhadap *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang kesehatan kerja yang berkaitan dengan hubungan stress kerja dengan *burnout*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai standar dalam penyusunan kurikulum pendidikan kesehatan khususnya profesi keperawatan.

b. Bagi Kepala Ruangan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang penting bagi kepala ruangan untuk mengetahui stress kerja yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit dan sebagai evaluasi acuan dalam memberikan penyuluhan tentang cara mengatasi tingkat *burnout* akibat stress kerja yang terlalu tinggi.

c. Bagi Rumah Sakit

Sebagai acuan Rumah Sakit untuk mengembangkan dan mengevaluasi stress kerja dan kejadian *Burnout* pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSPAU dr. Suhardi Hardjolukito.

d. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mengembangkan metode yang lebih aplikatif seperti metode asuhan keperawatan yang berorientasi kepada pasien untuk menghasilkan pelayanan yang baik serta efektif dan efisien, ketergantungan pasien, dan masa kerja terkait beban kerja perawat karena masalah ini bisa berdampak pada kesembuhan pasien.