

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan suatu bagian dari pemberi layanan kesehatan yang berada dalam rumah sakit. Perawat lebih sering bercengkrama dengan pasien dikarenakan paling intensif berinteraksi dibandingkan dengan profesi lainnya (Efandi et al., 2022). Perawat memberikan layanan dengan holistik, membantu dalam perawatan, edukasi, memotivasi, dan menjadi advokat serta mendukung menentukan strategi yang berdampak pada kesehatan baik di rumah sakit maupun lingkungan sekitar (Rohman et al., 2023). Perawat tidak hanya bertugas memberi pelayanan kesehatan saja, namun harus berkomunikasi dengan tim yang tergabung seperti sesama perawat, dokter, dan tenaga kesehatan lain, termasuk mempersiapkan alat-alat dan obat juga aktivitas administrasi yaitu pendokumentasian hingga pemberitahuan pelaksanaan asuhan keperawatan (Aryanti et al., 2021). Dengan adanya tuntutan tugas yang sangat tinggi, hal tersebut dapat mengakibatkan stres kerja pada perawat.

Stres kerja yaitu keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berdampak pada emosi, cara berpikir, serta keadaan pekerja. Stres membuat seseorang merasa lelah dalam bekerja, sehingga berujung pada kelelahan emosional yang pada akhirnya bisa berdampak pada kelelahan fisik (Puspitasari et al., 2021) Stres kerja merupakan berbagai rangsangan atau reaksi tubuh, baik internal maupun eksternal, seperti menurunnya kesehatan atau penyakit. Stres dijelaskan sebagai ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan akibat ketidaknyamanan pekerjaan. Stress ini terjadi pada tubuh yang menerima stressor, yang kemudian bereaksi dalam bentuk berbagai reaksi emosional atau fisiologis (Maranden et al., 2023).

Stress kerja dipicu oleh beban pekerjaan, seperti ambisi, hubungan antarpribadi dengan pimpinan atau kolega (Azteria et al., 2020). Maramis (2010) dalam Puspitasari et al., (2021), menyatakan bahwa stres mempunyai beberapa penyebab, diantaranya rasa frustrasi yang timbul ketika usaha individu

untuk mencapai tujuan tertentu menemui hambatan atau peluang untuk mencapai hasil yang diinginkan hilang. Kecemasan terjadi pada seseorang ketika ia mengalami suatu stressor yang terjadi secara alami dalam diri individu. Penyebab stres berikutnya yaitu krisis, dimana keadaan yang tidak terduga yang bisa memunculkan stres pada individu. Menurut Swedarma dalam Puspitasari et al., (2021), keterbatasan kinerja perawat dengan banyaknya pasien menyebabkan perawat mengalami *burnout*, diakibatkan kebutuhan perawatan pasien lebih dominan dari kapasitas perawat (Puspitasari et al., 2021).

Burnout merupakan keadaan lelahnya fisik serta mental yang diakibatkan adanya stres interpersonal dan emosional yang berkepanjangan, hilangnya rasa kepedulian, dan menipisnya kemampuan berempati. *Burnout* berkembang dalam jangka waktu yang lama. Individu yang melakukan pekerjaan sehari-hari di tempat dan situasi kehidupan yang kritis (misalnya perawatan kanker, perawatan darurat, perawatan intensif, dll) memiliki risiko yang lebih tinggi (Sipos et al., 2023). *Burnout* adalah kondisi dimana seorang perawat menjadi lelah secara fisik, emosional, dan mental karena pekerjaan yang intens dan sering terpapar dengan kejadian yang membuat stress (Nyarko et al., 2023).

Hasil penelitian Nyarko et al., (2023) pada lima rumah sakit di Ghana ditemukan sebanyak 51,1% perawat mengalami kelelahan emosional, 33,8% perawat mengalami depersonalisasi, dan hanya 29,1% perawat yang mampu mencapai tujuan pribadi (Nyarko et al., 2023). Penelitian yang sama dilaksanakan oleh Sipos et al., (2023) di Hungaria. Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda, dimana sebanyak 35,9% perawat mengalami kelelahan emosional, 10,3% perawat mengalami depersonalisasi, dan 46,2% perawat yang telah berhasil mencapai pencapaian tujuan pribadi (Sipos et al., 2023).

Di Indonesia, *burnout* dialami banyak tenaga kesehatan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Lamuri (2023) kepada 3629 petugas kesehatan di Indonesia didapatkan hasil prevalensi *burnout* pada perawat mencapai 33,5% (Lamuri et al., 2023). Penelitian juga dilakukan oleh Ataria et al (2024) pada perawat rawat inap di RST Wijayakusuma Purwokerto kepada 76 perawat.

Ditemukan bahwa *burnout* yang dialami perawat yaitu 30,3% perawat mengalami *burnout* kategori tinggi (Ataria et al., 2024). Di Yogyakarta, kejadian *burnout* yang diteliti oleh Rohman et al., (2023) kepada perawat IGD dan ICU di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, ditemukan sebanyak 7,3% perawat mengalami *burnout* kategori tinggi.

Leiter dan Maslach (1981) dalam Aseptia, (2021), *burnout* berdampak pada kesehatan fisik pekerja yaitu tekanan darah tinggi (hipertensi), sakit kepala, penurunan kekuatan otot, gangguan tidur (insomnia). Selain masalah kesehatan fisik, pekerja mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosialnya melalui mengasingkan diri dari rekan kerja, absensi, dan niat untuk berhenti dari pekerjaan (Aseptia, 2021). Menurut Ramada et al., (2016) dalam Aryanti dan Mulyani, (2021), *burnout* pada perawat mempengaruhi efisiensi perawat di rumah sakit pemerintah maupun swasta, dikarenakan ketika efisiensi kerja menurun maka pengguna pelayanan kesehatan memprotes menurunnya mutu pelayanan yang diberikan perawat (Aryanti et al., 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanam, (2020) di RSUD Queen Latifa Yogyakarta kepada 38 perawat didapati perawat RSUD Queen Latifa Yogyakarta mengalami beban kerja berat sebanyak 7,9% dan mengalami kelelahan kerja sangat tinggi sebanyak 2,6%. Hasil wawancara dengan bagian sumber daya manusia RSUD Queen Latifa Yogyakarta pada tanggal 16 Mei 2024 diketahui sebanyak 18% dari 96 perawat pada tahun 2023-2024 *resign* dari RSUD Queen Latifa Yogyakarta dengan penyebab yang tidak disampaikan oleh bagian sumber daya manusia. Hasil identifikasi lebih lanjut diketahui perawat melaksanakan dinas dengan 3 shift lama waktu kerja 7 jam pershift. Nilai BOR di bulan Mei didapatkan pada bangsal Wijaya Kusuma 74%, bangsal Anggrek 76,77%, bangsal Dahlia 64,84%, dan bangsal Mawar Melati Cempaka 64,98%. Nilai BOR pada bulan Mei pada bangsal Wijaya Kusuma, Anggrek, Dahlia, dan Mawar dimana nilai tersebut masih pada rentang normal yaitu 60-85% (Depkes RI, 2005). Menurut bagian manajemen keperawatan RSUD Queen Latifa

Yogyakarta menyatakan bahwa jumlah perawat pada setiap bangsal lebih dari cukup.

Baron dan Greenberg dalam Aryanti et al., (2021) menyebutkan bahwa *burnout* dapat dipicu dengan aspek eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti area kerja psikologis yang buruk, minimnya kenaikan pangkat, gaji kurang memadai, rendahnya support sosial dari pimpinan, tuntutan kerja, pekerjaan yang berulang, dan faktor internal seperti umur, gender, kepercayaan diri, dan karakteristik kepribadian. Efikasi diri adalah bagian dari karakteristik kepribadian. Bandura (1972) menyebutkan *self-efficacy* ialah keyakinan ketika seseorang dapat mengendalikan sebuah keadaan yang menciptakan hasil positif. Bandura pun menyebutkan bahwa *self-efficacy* berkaitan oleh banyaknya perkembangan positif di hidup seseorang, antara lain dalam memecahkan masalah, menjadi lebih ramah dan bersosialisasi, upaya dalam mengatasi stres, dan kemampuan menghadapi hambatan (Aryanti et al., 2021). Menurut Alwisol, (2007) dalam Rachmawati et al., (2020), efikasi diri adalah persepsi seseorang mengenai betapa bergunanya dirinya ketika dalam keadaan tak terduga. *Self-efficacy* didasari dengan keyakinan tentang kekuatan diri dapat melakukan tindakan yang diharapkan (Rachmawati et al., 2020).

Penelitian yang dilaksanakan Putri et al., (2022) di UPT RSUD Bali Mandara, didapatkan 2,9 % perawat mempunyai *self-efficacy* rendah, 74,3% perawat *self-efficacy* sedang, dan 22,9% mempunyai *self-efficacy* tinggi (N. Putri et al., 2022). Penelitian serupa juga dilaksanakan oleh Rohman et al., (2023) pada perawat IGD dan ICU di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian tersebut menunjukkan hasil berbeda yaitu 68,3% perawat mempunyai *self-efficacy* tinggi dan 31,7% perawat mempunyai *self-efficacy* rendah (Rohman et al., 2023).

Lailani (2014) dalam (Aryanti et al., 2021) menyebutkan bahwa perawat dengan *self-efficacy* tinggi memiliki keyakinan diri yang sanggup mencegah terjadinya *burnout* sehingga sanggup menemukan solusi terbaik, menyelesaikan tugasnya dan mempertahankan orientasi keberhasilan. Sebaliknya ketika *self-efficacy* perawat rendah hal tersebut bisa berpengaruh terhadap karakter kerja

perawat, serta perawat cenderung menjauhi tugas dan kendala yang dihadapinya untuk meminimalisir tekanan emosionalnya. Pribadi dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat berusaha lebih keras dan bertahan lebih lama disituasi yang penuh tekanan, akan lebih berusaha dibanding pribadi yang memiliki *self-efficacy* rendah, serta dapat lebih berani dalam menetapkan tujuan atau sasaran. Pribadi dengan *self-efficacy* yang tinggi berupaya mengatasi tugas dan bertindak agar mengapai tujuan yang sudah ditetapkan dan berupaya menyesuaikan dengan ragam kendala dalam pekerjaannya, termasuk *burnout* yang dialami (Lestari et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas didukung dengan survei *burnout* pada perawat di dunia dan Indonesia dengan hasil yang cukup tinggi dan hasil studi sebelumnya tentang *self-efficacy* serta fenomena *burnout* yang dialami oleh perawat maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan *Self-Efficacy* Dengan *Burnout* Pada Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan dengan pernyataan terdapat rumusan masalah penelitian yaitu “apakah ada hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Queen Latifa Yogyakarta?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan *self-Efficacy* dengan *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Queen Latifa Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui karakteristik responden pada perawat pelaksana RSUD Queen Latifa Yogyakarta.
- b. Diketahui tingkat *self-Efficacy* pada perawat pelaksana di RSUD Queen Latifa Yogyakarta.

- c. Diketahui level *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Queen Latifa Yogyakarta.
- d. Diketahui keeratan hubungan antara tingkat *self-Efficacy* dengan level *burnout* pada perawat pelaksana di RSUD Queen Latifa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang ilmiah di bidang ilmu keperawatan, khususnya dalam bidang manajemen keperawatan serta menjadi pembuktian teori bahwa adanya hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang penting bagi perawat pelaksana mengenai tingkat *self-efficacy* dan level *burnout* yang dialami.

2) Bagi Kepala Ruangan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang penting bagi kepala ruangan untuk mengetahui level *burnout* yang dialami oleh perawat pelaksana di ruang yang dikelola dan menjadi dasar untuk mengembangkan kegiatan yang dapat menurunkan level *burnout*.

3) Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data bagi rumah sakit untuk mengetahui tingkat *self-efficacy* perawat dan level *burnout* pada perawat pelaksana sehingga dapat menjadi acuan bagi pimpinan rumah sakit agar mengembangkan program untuk menurunkan level *burnout* dan meningkatkan tingkat *self-efficacy*.

4) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi rujukan yang ilmiah bagi penelitian selanjutnya.