

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Lebih dari 200 negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia, terkena dampak dari penyebaran virus korona (SARS-COV-2), patogen yang menyebabkan penyakit covid-19. Sistem kesehatan dituntut untuk sigap menangani wabah ini, salah satunya dengan cara memaksimalkan upaya untuk mengerahkan sumber daya agar dapat mengurangi penyebaran dengan mengurangi morbiditas serta mortalitas. Tenaga kesehatan yang bertugas di garda terdepan harus beradaptasi dan menghadapi beban kerja, tekanan waktu dan stress kerja yang tinggi, hal tersebut membuat mereka rentan terhadap kelelahan (*burnout*). (Morgantini, et al., 2020) *Burnout* adalah sebuah sindrom yang ditandai dengan perasaan kelelahan, yang akan mengakibatkan seseorang mengalami depersonalisasi dan akan berpengaruh terhadap *personal achievement* pada pekerjaan, umumnya *burnout* diakibatkan oleh stres kerja yang berkepanjangan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *burnout* mengakibatkan kualitas perawatan pasien menjadi tidak optimal, kepuasan pasien menjadi lebih rendah, peningkatan angka infeksi saat perawatan, hingga peningkatan rasio kematian pasien. Akibat-akibat tersebut menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* dan kinerja perawat. (Dyrbye, Shanafelt, Johnson, Johnson, Satele, & West, 2019)

Sumber daya manusia terbanyak yang bekerja di fasilitas kesehatan dan yang paling banyak berinteraksi dengan pasien adalah perawat. Perawat

merupakan pemberi jasa pelayanan kesehatan yang didasari oleh ilmu dan kompetensi keperawatan bagi individu maupun kelompok masyarakat yang sedang sakit. Menurut kementerian kesehatan pada tahun 2019, terdapat 376,136 perawat yang bekerja di fasilitas layanan kesehatan di Indonesia, dimana 9,487 perawat diantaranya bekerja di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah tenaga keperawatan terbanyak berada di Kabupaten Sleman yang berjumlah 3469 perawat. (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2019)

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering bertemu dan berhubungan dengan pasien secara langsung. Tekanan baik dari rekan kerja maupun dari pasien dan keluarga pasien dirasakan hampir sepanjang waktu bekerja. Selain itu, sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit dituntut untuk berkerja dalam sistem *shift* untuk melengkapi pelayanan 24 jam. Umumnya jam kerja perawat dibagi menjadi tiga *shift* yakni pagi, siang dan malam dan diacak setiap harinya. Jam kerja dan jam tidur yang tidak konsisten menjadi salah satu risiko stress pada perawat. (Hasanah, Saftarina, & Wintoko, 2011)

Tingkat stress yang tinggi banyak dihubungkan terhadap pekerjaan perawat. Stress yang berkepanjangan akan membuat seseorang mengalami sindrom *burnout*, yang biasa ditandai dengan adanya kumpulan gejala fisik seperti nyeri kepala, kelelahan, gangguan pencernaan dan juga gejala psikologis seperti ansietas dan juga depresi. Tentunya mengalami *burnout* akan mempengaruhi berbagai aspek terutama pada kepribadian dan juga pekerjaan. Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa adanya pengaruh kinerja terhadap pegawai yang mengalami *burnout*, dan penurunan kinerja dalam jangka waktu tertentu dapat menandakan adanya *burnout*. Penarikan diri dan berkurangnya

motivasi serta semangat kerja yang disebabkan oleh *burnout* akan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan kinerja adalah salah satu aspek terpenting bagi suatu perusahaan atau instansi, karena kinerja pegawai mencerminkan citra dan reputasi instansi tersebut. (Al Badri, 2017)

Menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2011, 30% perawat di Eropa dan 42% perawat di Inggris mengalami *burnout*. (Galindo, Feliciano, Lima & Souza, 2012) Sedangkan penelitian di Brasil menunjukkan prevalensi *burnout* pada perawat sebesar 35,7% serta 44% dari perawat di Yunani merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan. (Ribeiro et al., 2014) Penelitian yang dilakukan Dyrbye et al. (2019) terhadap 812 perawat di Amerika menunjukkan bahwa 35.3% mengalami sindroma *burnout*, 30.7% mengalami gejala depresi dan 43.8% memiliki kinerja buruk. Dyrbye menyimpulkan bahwa faktor yang berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja buruk adalah *burnout* dan kelelahan. Penelitian yang dilakukan oleh Lou, et al. (2021) membandingkan tingkat stress dan *burnout* dokter dan perawat terhadap kinerja dan keinginan untuk berhenti di era pandemi covid-19. Hasil yang didapatkan pada penelitian tersebut adalah tingkat stress dan *burnout* lebih tinggi pada profesi perawat dibandingkan dengan profesi dokter, tingkat stress dan *burnout* lebih tinggi pada era pandemi covid-19 dibandingkan sebelum pandemi pada kedua profesi dan stress dan *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Menurut penelitian Brady dan Sheldrick (2020) terhadap 6682 dokter di Amerika Serikat menunjukkan bahwa terjadinya *emotional exhaustion* dan menurunnya *personal achievement* lebih dari sekali dalam seminggu sedangkan depersonalisasi lebih jarang terjadi.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) terletak di kabupaten Sleman, Yogyakarta dan didirikan oleh PT. Karya Mitra Pratama (KMP) pada tahun 2006. RSCC berdiri diatas tanah seluas 1.500m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 4000m<sup>2</sup> berlokasi strategis, kurang lebih 200m dari jalan utama (Ring Road Utama) dan ditengah padatnya penduduk kelurahan Condong Catur. RSCC berada pada peringkat ke-6 rumah sakit tipe D terbaik diIndonesia dan sudah lulus Akreditasi Utama Versi Akreditasi SNARSEdisi 1 (Bintang Empat) pada tahun 2019 oleh Komisi Akreditasi RumahSakit (KARS).

Total kunjungan pasien per hari kurang lebih 400 pasien, rumah sakit yang mempunyai visi untuk menjadi rumah sakit pilihan bagi semua lapisan rakyat Yogyakarta dan sekitarnya ini, termasuk rumah sakit yang memiliki beragam pelayanan dokter spesialis. Klinik anak, bedah, kebidanan dan kandungan, kesehatan jiwa, mata, THT, penyakit dalam, kulit dan kelamin, syaraf, ortopedi, radiologi, rehab medik, gigi dan mulut hingga fasilitas hemodialisa menjadi layanan yang disediakan oleh RSCC bagi masyarakat Yogyakarta khususnya di kabupaten Sleman. Di saat pandemi seperti ini RSCC turut membantu dalam menangani kasus covid dengan gejala ringan, dan menyediakan enam ranjang untuk pasienterkonfirmasi dan enam ranjang untuk pasien suspek.

Data yang didapatkan dari RSCC, per April 2021 rumah sakit ini memiliki 58 perawat yang terdiri dari perawat bangsal, IGD, rawat jalan dan *home care*, IPCN (*Infection Prevention and Control Nurse*), ruang operasi, hemodialisa dan logistik keperawatan.

Dari wawancara yang telah dilakukan dengan kepala perawat dan beberapa kepala unit yakni kepala unit rawat jalan, rawat inap dan IGD, berpendapat bahwa pandemi ini membawa banyak perubahan terhadap pekerjaannya sebagai perawat. Dimulai dengan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang kurang nyaman serta rasa takut akan penyebaran virus covid terhadap diri sendiri dan keluarga menjadi salah satu faktor penambah stress kerja yang sedang dihadapi. Selain itu, juga terdapat penambahan beban kerja pada masa pandemi, perawat RSCC turut membantu dalam melakukan swab, skrining, proses perujukan pasien, vaksinasi dan menjadi perawat ruang isolasi. Dengan tidak adanya penambahan petugas kesehatan, perawat terkadang merasa kewalahan dan lelah. Jam kerja pada saat pandemi tidak ada perubahan, perawat IGD dan Rawat Inap RSCC dibagi menjadi tiga *shift* sedangkan jam kerja perawat Poliklinik dibagi menjadi dua *shift*. Hasil dari wawancara ini menunjukkan bahwa terdapat stressor baru saat pandemi yang dapat berkontribusi kepada tingkat *burnout* pada perawat RSCC.

Dengan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *burnout* dengan kinerja perawat Rumah Sakit Condong Catur.

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

- 1) Apakah ada pengaruh negatif *exhaustion* terhadap kinerja perawat ?
- 2) Apakah ada pengaruh negatif depersonalisasi terhadap kinerja perawat ?
- 3) Apakah ada pengaruh positif *personal achievement* kinerja perawat ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menguji pengaruh negatif *exhaustion* terhadap kinerja perawat
- 2) Untuk menguji pengaruh negatif depersonalisasi terhadap kinerja perawat
- 3) Untuk menguji pengaruh positif *personal achievement* kinerja perawat

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa tentang pengaruh variabel *exhaustion*, depersonalisasi, *personal achievement* dan kinerja perawat di Rumah Sakit Condong Catur, sehingga dapat menjadi manfaat untuk menjadi sumber tambahan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rekomendasi dan masukan untuk pimpinan RSCC agar dapat menurunkan tingkat *exhaustion* dan depersonalisasi serta meningkatkan *personal achievement* pada perawat dan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja perawat.

##### **2) Bagi Perawat**

Perawat dapat mengetahui tingkat *exhaustion*, depersonalisasi dan *personal achievement* agar dapat menanggulangnya sehingga dapat mengoptimalkan kinerja saat pelayanan.