

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian dan manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang

Burnout merupakan masalah kesehatan kerja dan produktivitas kerja dengan prevalensi kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan (Fatimah & Yugistiyowati, 2022). *Burnout syndrome* banyak dirasakan oleh profesi yang bersifat *human service* seperti perawat. Sindrom ini lebih umum di kalangan perawat dibandingkan dengan karyawan lain karena mereka harus bekerja dalam lingkungan kerja yang sangat stres dan bekerja langsung dengan pasien yang memiliki tingkat penyakit yang berbeda. Terdapat pembuktian bahwa tingkat prevalensi kelelahan kerja pada perawat lebih tinggi daripada pekerjaan lainnya (Wijaya, 2024).

Hasil studi di Belanda, Amerika Serikat, dan Inggris dalam rentang tahun 2010-2017 menunjukkan *burnout* pada perawat menempati posisi tertinggi yaitu sekitar 67% (Aryankhesal et al., 2019). Data perawat di rumah sakit swasta dan publik di Kenya, Tanzania, dan Uganda, melaporkan sebanyak 32,1% perawat mengalami *burnout*. Di Indonesia, berdasarkan Indonesia *Times* tahun 2020 angka prevalensi *burnout syndrome* pada petugas kesehatan di Indonesia sangat tinggi yaitu mencapai 82%. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti et al., 2017) tentang kejadian *burnout* di Bogor menunjukkan data sebesar 43,9% perawat mengalami *burnout* rendah dan 56,1 perawat mengalami *burnout*. Berdasarkan data prevalensi pada beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* yang terjadi pada perawat perlu mendapat perhatian khusus.

Burnout akan berdampak dengan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Seorang perawat yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan fisik, stress, insomnia, depresi, dan mudah marah

(Tinambunan et al., 2018). Dampak yang paling terlihat dari *burnout* adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan. Individu yang mengalami *burnout syndrome* akan kehilangan makna dari pekerjaan yang dikerjakannya karena respons yang berkepanjangan dari kelelahan emosional, fisik dan mental yang mereka alami. Akibatnya, mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk tidak hadir, menggunakan banyak cuti sakit atau bahkan meninggalkan pekerjaannya (Aldiansyah, 2022).

Terjadinya *burnout* pada seseorang dapat disebabkan karena adanya beberapa faktor. Menurut Patel dalam Tinambunan et al. (2018) *burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja, status pernikahan), faktor personal (stres kerja, beban kerja, tipe kepribadian), faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial) (Aldiansyah, 2022). Selain itu menurut Busti et al. (2023) mengatakan faktor yang memengaruhi munculnya gejala job *burnout* dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih dan tingkat resiliensi yang rendah.

Beban kerja berlebihan dapat mempengaruhi tenaga dan performa kerja seseorang perawat karena tuntutan kerja yang tinggi, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan, kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim (Busti et al., 2023). Lingkungan kerja yang menuntut tingkat kewaspadaan tinggi dalam menangani pasien total care, jenis penyakit bervariasi, harus menghadapi keluarga pasien yang cemas dan cenderung sering bertanya tentang kondisi anggota keluarganya, serta tuntutan mengambil keputusan terbaik untuk melakukan tindakan pada pasien (Yudi et al., 2019).

Kurangnya tenaga perawat atau ketidakseimbangan rasio perawat dengan pasien serta kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat untuk mengambil keputusan secara cepat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*. Beban kerja mental jika tidak teratasi dengan baik dapat menyebabkan terjadinya sejumlah efek buruk, seperti merasa lelah, bosan, serta kurang berhati-hati dan kesadaran dalam melakukan suatu pekerjaan (Widiastuti

et al., 2017). Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2024) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout*. Hal ini disebabkan karena perawat yang merasa lelah terhadap pekerjaannya tetap memiliki tanggung jawab sehingga tidak mudah menyerah terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang cukup mendapat perhatian terhadap kejadian *burnout* yaitu berasal dari individu perawat yaitu daya tahan yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau disebut resiliensi. Resiliensi individu adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi, beradaptasi, dan pulih dari tekanan, tantangan, atau trauma yang dihadapi dalam kehidupan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti psikologis, emosional, sosial, dan fisik. Konsep resiliensi (ketahanan) berpengaruh efektif dalam mengurangi masalah kelelahan kerja (*burnout*) pada tenaga kesehatan (Al, 2023).

Resiliensi dapat membantu mengurangi dampak negatif pada profesional yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Resiliensi di tempat kerja adalah sarana untuk membantu individu beradaptasi dengan lingkungan stres seperti perawat. Individu yang memiliki resiliensi dapat mengatasi stres dan perbedaan lingkungan. Perawat yang memiliki resiliensi yang baik cenderung untuk lebih kuat dan lebih kecil kemungkinannya untuk sakit ketika dihadapkan pada tuntutan dan beban kerja. Jika komponen resiliensi tidak diperhatikan secara serius oleh manajemen rumah sakit maka akan memberikan dampak negatif berupa distress psikologi, kelelahan kerja (*burnout*), kejenuhan, ketidakpercayaan diri, prasangka buruk, yang akan membuat kualitas layanan kesehatan rendah (Poku et al., 2020).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis di satu rumah sakit swasta Bogor tanggal 25 September 2024 menunjukkan jumlah tenaga perawat sebanyak 86 perawat. Sistem kerja perawat terbagi dalam tiga shift yaitu pagi-siang dan malam. Hasil observasi yang dilakukan peneliti terkait beban kerja di rumah sakit sangat tinggi sedangkan jumlah tenaga masih kurang sesuai. Perbandingan jumlah perawat dan pasien rata-rata 1: 8 pasien.

Selain itu wawancara yang dilakukan penulis kepada 10 perawat didapatkan data bahwa 100% perawat mengeluh kelelahan saat bekerja. Delapan orang

mengatakan pekerjaan yang dijalani membuat mereka lelah secara fisik dan emosional. Pada depersonalisasi 10 perawat mengatakan setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja, pada prestasi diri menunjukkan data sembilan perawat merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam terkait hubungan resiliensi dan beban kerja dengan *burnout syndrome* perawat di satu rumah sakit swasta Bogor.

1.2 Rumusan Masalah

Beban kerja yang tidak konsisten dan intens terhadap keterampilan dan potensi karyawan dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* pada karyawan. maka seorang perawat membutuhkan suatu kekuatan atau daya tahan yang berasal dari dalam dirinya sendiri atau disebut resiliensi. Resiliensi dapat membantu mengurangi dampak negatif pada profesional yang bekerja dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Perawat yang resilien cenderung untuk lebih kuat dan lebih kecil kemungkinannya untuk sakit ketika dihadapkan pada tuntutan dan beban kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan resiliensi dan beban kerja dengan *burnout syndrome* perawat di satu rumah sakit swasta Bogor.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui bagaimana hubungan resiliensi dan beban kerja dengan *burnout syndrome* perawat di satu rumah sakit swasta Bogor?

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status karyawan perawat di rumah sakit satu rumah sakit swasta Bogor

- 2) Mengetahui gambaran resiliensi individu perawat di satu rumah sakit swasta Bogor.
- 3) Mengetahui gambaran beban kerja perawat di satu rumah sakit swasta Bogor
- 4) Mengetahui gambaran *burnout syndrome* pada perawat di satu rumah sakit swasta Bogor
- 5) Mengetahui hubungan resiliensi individu dengan *burnout syndrome* pada perawat di satu rumah sakit swasta Bogor
- 6) Mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di satu rumah sakit swasta Bogor

1.4 Pertanyaan Penelitian

Bagaimana hubungan resiliensi individu dan beban kerja dengan *burnout* sindrom pada perawat di satu rumah sakit swasta Bogor ?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan keterampilan serta sebagai perkembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen keperawatan dalam mencegah terjadinya *burnout*, mengurangi beban kerja dan meningkatkan resiliensi perawat di rumah sakit

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi tolok ukur rumah sakit dalam system manajerial terkait ketenagaan, beban kerja dan sebagai evaluasi mengenai resiliensi individu serta *burnout* di rumah sakit.

2) Bagi Perawat

Penelitian ini memberikan gambaran kepada perawat terkait hubungan resiliensi dan beban kerja dengan *burnout syndrome* perawat di satu rumah sakit swasta Bogor.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi referensi dan memberikan gambaran untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan riset yang berkaitan dengan resiliensi dan beban kerja dengan *burnout syndrome* perawat di satu rumah sakit swasta Bogor.

