

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah salah satu institusi yang mempunyai fungsi utama untuk melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut (Depkes RI, 2009). Perawat merupakan profesi yang berperan dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Sebagai seorang perawat harus memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada klien secara adil tanpa membeda-bedakan, mulai dari pelayanan kesehatan yang sederhana sampai dengan pelayanan kesehatan yang lebih kompleks sesuai dengan kebutuhan klien. (Sahrah, 2017)

Perawat memiliki fungsi dalam menjalankan asuhan keperawatan kepada klien di rumah sakit. Asuhan keperawatan adalah proses pemberian tindakan keperawatan oleh perawat kepada klien di rumah sakit. Dalam menjalankan asuhan keperawatan harus sesuai dengan komitmen perawat dalam berorganisasi, salah satunya melalui budaya kerja. Tujuan dari adanya budaya kerja adalah memperbaiki perilaku seseorang dalam hal pekerjaan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Dengan adanya budaya kerja, perawat sebagai bagian dari organisasi diharapkan untuk meingkatkan standar mutu pelayanan di rumah sakit melalui kinerja yang baik (Rizki et al., n.d., 2019).

Budaya kerja yang efisien mewujudkan keselarasan tujuan untuk menciptakan sikap yang diperlukan dalam mengembangkan prestasi yang berpengaruh pada kinerja. Komitmen perawat dalam hal ini sangat berdampak terhadap mutu pelayanan yang dilakukan kepada pasien. (Wati et al., 2020)

Pada masa pandemik *COVID-19* seperti sekarang ini beban kerja perawat meningkat karena jumlah pasien yang banyak. Perawat melakukan kontak lebih lama dengan pasien daripada dokter dan petugas kesehatan lainnya. Sehingga tidak hanya kondisi fisik, kondisi psikologis juga dituntut untuk selalu prima dalam menjalankan tugas di rumah sakit saat bekerja. Ketika beban kerja yang

dialami melebihi kemampuannya, seorang perawat beresiko mengalami *stress* kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tanggung jawab bisa menjadi *stressor* bagi perawat. (Fanani et al., 2020)

Segala macam tuntutan tersebut bisa menyebabkan stres bagi perawat. Apabila stres yang dialami berkepanjangan, maka perawat beresiko mengalami gejala *burnout*. Profesi perawat adalah salah satu profesi yang beresiko tinggi mengalami *burnout* karena memberikan pelayanan dibidang kesehatan itu banyak tekanan secara emosional. *Burnout* terjadi karena perawat harus memberikan waktu yang banyak kepada pasien secara emosional. (Sahrah, 2017)

Burnout adalah kondisi emosional ketika seseorang mengalami kelelahan dan kejenuhan, baik secara mental maupun fisik akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan orang tersebut. Gejala yang dialami perawat ketika terjadi *burnout* antara lain, memberikan respon yang tidak menyenangkan kepada pasien, sering menunda pekerjaannya, mudah marah kepada rekan kerja karena masalah kecil, sering mengeluh cepat lelah, sering mengeluh cepat pusing, dan terkadang tidak memperdulikan pekerjaannya yang seharusnya menjadi kewajibannya. Dalam kondisi *burnout*, perawat tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga berpengaruh dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Dampak bagi pasien sebagai penerima pelayanan kesehatan adalah menurunnya pelayanan dan menimbulkan terjadinya perilaku negative sebagai penerima layanan. (Fanani et al., 2020)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Tinambunan & Tampubolon (2018) menunjukkan bahwa kejadian *burnout syndrome* pada perawat di ruang rawat inap RS Elizabeth Medan dapat dilihat dari perhitungan berbagai dimensi, yaitu hasil yang rendah yaitu dimensi kelelahan emosional sebanyak sebagai 63 perawat (61,2%). Sebanyak 48 perawat (46,6%) memiliki dimensi depersonalisasi, 70 perawat (68%) memiliki dimensi prestasi diri, dan 68 perawat (66%) sebagian besar mengalami *burnout syndrome* tingkat rendah.

I.2 Rumusan Masalah

Menurut hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti dengan 2 Kepala Ruangan dan 2 Perawat Pelaksana, didapatkan hasil bahwa budaya kerja yang diterapkan di RSUP Dr. Sitanala Tangerang yaitu Simpati, Responsif, Profesional, Bersinergi dan Pelayanan. Dari hasil wawancara, Kepala Ruangan dan Perawat Pelaksana sudah menjalankan budaya kerja yang ada walaupun belum maksimal. Selain itu, peneliti mencoba menggali tentang masalah kelahan. Hasil wawancara dengan Kepala Ruangan, jika Perawat Pelaksana mengatakan sangat kelelahan yang berlebihan karena kekurangan tenaga perawat, maka Kepala Ruangan akan menindaklanjuti dengan berkoordinasi dengan atasan untuk meminta tambahan tenaga sementara. Hasil wawancara dengan 2 perawat mengatakan terkadang mengalami kelelahan karena banyak rekannya dipindahkan ke ruang isolasi, sehingga jumlah perawat di ruangan berkurang. Selain itu, perawat juga mengatakan bahwa terkadang sulit berkonsentrasi dan tidak berinteraksi berlama-lama dengan pasien demi menjaga kesehatan diri.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Kerja Dengan *Burnout* Perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang” dengan rumusan masalah:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan) di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- b. Bagaimana gambaran nilai budaya kerja bagi perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang ?
- c. Bagaimana gambaran *burnout* perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- d. Bagaimana hubungan karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan) dengan *burnout* di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?
- e. Bagaimana hubungan budaya kerja dengan *burnout* perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang?

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan *burnout* perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan) di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- b. Mengetahui gambaran nilai budaya kerja bagi perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- c. Mengetahui gambaran *burnout* perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- d. Mengetahui hubungan karakteristik perawat (umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan) dengan *burnout* di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.
- e. Mengetahui hubungan budaya kerja dengan *burnout* perawat di Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tangerang.

I.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Manajemen Rumah Sakit
 - 1) Bahan pertimbangan rumah sakit untuk memajukan kualitas mutu pelayanan di rumah sakit melalui penerapan budaya kerja yang baik.
 - 2) Bahan pertimbangan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui adanya budaya kerja dalam mencegah terjadinya *burnout* pada perawat.
 - 3) Bahan kajian untuk mengevaluasi budaya kerja yang dijalankan perawat.
- b. Bagi Profesi Keperawatan
 - 1) Memberi wawasan tentang penerapan budaya kerja yang baik.
 - 2) Memberikan masukan dalam upaya pencegahan terjadinya *burnout* pada perawat.

3) Memberikan informasi hubungan antara budaya kerja dengan *burnout* perawat.

c. Bagi Riset Keperawatan

1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan pengembangan riset keperawatan dalam upaya mencegah terjadinya *burnout* melalui penerapan budaya kerja yang sesuai.

2) Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

I.5 Luaran Penelitian

Luaran penelitian skripsi ini berupa: laporan ilmiah skripsi dan artikel ilmiah di jurnal bereputasi DIKTI SINTA 5