

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah unit yang memiliki organisasi teratur, tempat pencegahan dan penyembuhan penyakit, peningkatan dan pemulihan kesehatan penderita yang dilakukan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Nisak, 2020). Pelayanan rawat inap yaitu pelayanan medis yang paling utama di rumah sakit, rawat inap juga merupakan tempat dimana terjadi banyaknya interaksi antar penyedia layanan maupun pemberi asuhan keperawatan dengan pasien dan semua pihak yang berada di rumah sakit. Salah satu yang memberikan asuhan di ruang rawat inap yaitu perawat.

Perawat yang bekerja di ruang rawat inap sering menghadapi berbagai jenis pasien dengan banyak karakter serta penyakit yang berbeda setiap pasiennya. Pasien sering mengeluh tentang penyakitnya, hal ini yang menyebabkan perawat merasa kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien yang dapat melelahkan fisik, emosi, dan mental dari perawat, tetapi juga dari sisi keluarga pasien yang mengeluh/menuntut, rekan kerja yang tidak searah dan dokter yang terkadang memberikan instruksi yang kurang jelas (Maharani, 2019).

Pelayanan medis di rumah sakit tidak terlepas dari peran perawat. Perawat berhubungan dengan pasien lebih lama dibandingkan dengan dokter, petugas laboratorium, dan petugas lainnya. Dengan demikian, tidak hanya kesehatan fisik tetapi juga kesehatan mental perawat saat bekerja harus selalu dalam kondisi prima (Fanani *et al.*, 2020). Beban kerja yang sangat tinggi yang dialami oleh perawat itu membuat mereka dituntut untuk bertanggung jawab penuh dalam kinerjanya. Hal tersebut disebabkan karena perawat belum memiliki keahlian khusus sebagai pengelola. Sebagai bentuk respon akibat stres tersebut pelayanan yang diberikan kepada pasien juga belum maksimal karena perawat memberikan pelayanan sebatas memenuhi kebutuhan pasien saja. Perawat juga mengeluh karena banyaknya tugas dan pikiran yang penuh dengan masalah serta keluhan dari pasien, kepala mereka menjadi pusing, yang menyebabkan terganggunya konsentrasi (Fajrillah and

Nurfitiani, 2019). Ketika tuntutan tugas dan beban kerja melebihi kapasitasnya, seorang perawat berisiko mengalami stres kerja.

Stres merupakan suatu respon yang terjadi dari berbagai peristiwa eksternal serta dapat berbentuk pengalaman positif maupun pengalaman negative. Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam standar yang telah tersedia (Ramadani, Fauzan and Ernadi, 2020). Stres kerja juga merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungannya yang dianggap dapat mengancam ataupun menantang, dan dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisiologis.

Stres kerja dapat memberikan dampak, seperti menurunnya kualitas kesehatan, psikososial, fisiologis dan kinerja. Stres kerja tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja, ketika tekanan dalam bekerja mulai terjadi maka akan menyebabkan hambatan proses berfikir, gangguan fisik. Stres yang semakin bertambah dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan individu. Contoh dampak stres kerja secara psikologis yaitu dapat mengakibatkan kesehatan mental seperti kelelahan yang terjadi secara terus menerus, gangguan tidur, gangguan kepribadian, gangguan kecemasan, bahkan terjadinya depresi. Jika perawat mengalami stres maka akan memberikan dampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu, stres menyebabkan emosi perawat tidak stabil. Ketidakstabilan emosional dapat menyebabkan adanya dorongan emosional yang tidak sehat. Dorongan emosional yang tidak sehat ialah gejala psikologis dari stres kerja, yang dapat menghambat karir serta kinerja perawat karena kurangnya motivasi kerja, semangat, dan kesabaran dalam bekerja (Natsir, Hartiti and Sulisno, 2020).

Penelitian (Goyena, 2019) yang dilakukan pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr Sam Ratulangi Tondano, menemukan bahwa perawat mengalami stres kerja ringan sebanyak 75,0% dan yang mengalami stres kerja sedang 25,0% hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kejadian stres kerja maka akan semakin berpengaruh dengan kejadian burnout. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ismail and Supriyadi, 2020), mengatakan bahwa stress kerja berhubungan dengan kelelahan kronis yang dialami oleh perawat, hal ini

dibuktikan dengan sebanyak 8 orang (14,0%) perawat mengalami stres kerja dengan kategori sedang, dan 49 orang (86,0%) dengan kategori ringan.

Sedangkan Penelitian yang dilakukan (Mariana, Rezki and Suroto, 2020) membuktikan bahwa stres kerja dapat menyebabkan burnout, perawat yang mengalami stres kerja dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan dalam bekerja, perawat yang mengalami stres kerja dengan kategori berat cenderung mengalami burnout lebih berat dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres kerja dengan kategori sedang. Dapat disimpulkan dari penelitian yang sudah dilakukan, membuktikan bahwa stres kerja dapat membuat perawat mengalami kelelahan, baik fisik maupun mental. Jika keadaan tersebut dibiarkan terus menerus terjadi dan tidak tahu cara menanganinya, maka hal tersebut akan membuat pekerja mengalami situasi stres kronik yang dapat berkembang menjadi masalah burnout.

Burnout syndrome ialah kondisi dimana tubuh manusia berada pada titik tertinggi yang merasakan lelah baik secara fisik maupun mental. Burnout adalah kondisi emosional saat seseorang merasakan lelah dan jenuh baik secara mental maupun fisik, sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Burnout juga merupakan istilah yang merujuk pada sindroma yang merupakan kumpulan dari respon individu terhadap stres (Fanani et al., 2020). Burnout dapat didefinisikan sebagai respon yang berkepanjangan dengan faktor penyebab stres yang terjadi terus menerus di tempat kerja.

Menurut (Alverina and Ambarwati, 2019), menjelaskan bahwa faktor resiko dari burnout ialah, faktor individu seperti usia, jenis kelamin, perasaan rendah diri, berpikir sempit dan terlalu idealis, memiliki pandangan realistis serta adanya masalah dalam keuangan. Faktor yang kedua yaitu faktor lingkungan, misalnya beban kerja yang berat, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya dukungan moral dari atasan, minimnya upah yang di dapat, sering terjadi perubahan aturan, dan tidak adanya rotasi dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan subyek yang mayoritas memiliki tingkat stres kerja yang tergolong rendah yaitu 14 orang (38%) dan tingkat burnout yang juga tergolong rendah yaitu 14 orang (38%). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel burnout

pada perawat RSUD Kota Bekasi. Yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja seseorang maka semakin tinggi burnoutnya (Prestiana and Purbandini, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan stres kerja dengan kejadian burnout pada perawat di instalasi rawat inap RSUD Cileungsi.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 18 Januari 2022, diperoleh data keseluruhan perawat yang terdiri dari 70 perawat ruang rawat inap. Terdiri dari 37 perawat dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan, 33 perawat dengan pendidikan terakhir S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Pihak RSUD juga menyatakan bahwa ketersediaan tenaga keperawatan yang memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan + Profesi Ners masih belum tercukupi. Selain itu, data karakteristik perawat berdasarkan jenis kelamin di instalasi rawat inap RSUD Cileungsi terdapat 21 orang perawat berjenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan terdapat 49 orang perawat.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada kepala ruangan dan 2 orang perawat pelaksana, diketahui bahwa terdapat perawat sebanyak 65% yang mengalami stres kerja di instalasi rawat inap RSUD Cileungsi. Menurut penjelasan kepala ruangan, banyak ditemukan rasa kelelahan (fisik maupun mental) pada perawat yang mengalami stres kerja, hal ini dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan serta beban kerja yang berlebih. Perawat pelaksana juga mengatakan bahwa perawat yang mengalami stres kerja sering kali kurang fokus jika sudah terlalu merasa lelah yang berlebih, perawat juga jarang berinteraksi dengan pasien karena alasan pekerjaan yang menumpuk dan banyaknya pekerjaan lain yang harus di selesaikan. Serta kepala ruangan pun mengatakan bahwa terdapat 20% perawat yang mengalami *burnout*.

Pada saat melakukan studi pendahuluan, saat melakukan pekerjaan ditemukan beberapa perawat yang terlihat lelah, dan juga terlihat ada perawat yang menaikkan nada suara kepada rekan kerja nya saat bekerja serta terlihat seperti tenggelam dalam kesibukan saat bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik beberapa rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian, yaitu:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan) perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor?
- b. Bagaimana gambaran persepsi perawat mengenai konsep stres kerja di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor?
- c. Bagaimana gambaran *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor?
- d. Bagaimana hubungan karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan) dengan kejadian *burnout* di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor?
- e. Bagaimana hubungan stres kerja dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor?

I.3. Tujuan Penelitian

I.3.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dilakukan penelitian ini yaitu guna mengetahui Hubungan Stres Kerja dengan Kejadian *Burnout* pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor Tahun 2022.

I.3.2. Tujuan Khusus

Mengidentifikasi gambaran *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor Tahun 2022.

- a. Mengidentifikasi persepsi mengenai stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor tahun 2022.
- b. Mengidentifikasi karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status pernikahan) di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor tahun 2022.
- c. Menganalisa hubungan karakteristik perawat dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor tahun 2022.

- d. Menganalisa hubungan stres kerja dengan kejadian atau tingkat *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Cileungsi Kabupaten Bogor 2022.

I.4. Manfaat Penelitian

I.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian yang dilakukan dapat menjadi pembuktian bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kejadian *burnout* pada perawat.

I.4.2. Manfaat Aplikatif

Manfaat aplikatif meliputi manfaat bagi peneliti, responden, rumah sakit dan instansi pendidikan.

a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat menambah keterampilan peneliti dalam mengukur kejadian *burnout*. Serta diharapkan juga dapat menjadi saran selanjutnya mengenai penelitian stres kerja dengan kejadian *burnout* dengan menggunakan metode kualitatif.

b. Bagi Tenaga Kesehatan

Peneliti berharap hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat menjadi informasi bagi tenaga kesehatan agar mengetahui terjadinya *burnout* dan juga diharapkan dapat mencegah terjadinya *burnout*. Diharapkan juga perawat dapat mengatasi stres yang dirasakannya agar tidak berujung terjadinya *burnout*.

c. Bagi Rumah Sakit

Peneliti berharap hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat dijadikan sebagai bahan masukan serta pertimbangan untuk mengevaluasi program kerja rumah sakit dalam menentukan serta menyusun standar baku atau acuan dalam penilaian, sehingga rumah sakit dapat menempatkan perawat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar tidak terjadi stres kerja dalam bertugas. Serta dapat menjadi saran untuk memperbaiki manajemen rumah sakit guna mengatasi masalah *burnout* pada perawat.

d. Bagi Institusi Pendidikan

Peneliti berharap hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam peninjauan kembali kurikulum terkait standar kompetensi perawat yang harus dimiliki serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memasukkan materi mengenai manajemen stres kerja dalam kegiatan belajar-mengajar di kampus guna menyiapkan sumber daya perawat yang tangguh dan siap terjun di lapangan pekerjaan.