

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan penyedia layanan kesehatan yang memiliki karakteristik berbeda dengan organisasi lainnya. Karakteristik tersebut lah yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam rumah sakit (Ezdha & Hamid, 2020). Perawat adalah salah satu sumberdaya manusia di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh dan penjalin hubungan yang lama dengan pasien serta keluarganya (Wahyuni, 2024). Perawat merupakan ujung tombak baik tidaknya pelayanan Kesehatan yang di berikan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan (50-60% dari seluruh tenaga yang ada), dan bertugas merawat dan menjaga pasien selama 24 jam sehari (Mouliansyah et al., 2023). Pelayanan yang baik dengan demikian tidak terlepas dari adanya komitmen dari perawat untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pasien (Ezdha & Hamid, 2020). Pekerjaan perawat yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi, seperti pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout* (Tania et al., 2021).

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberg pada tahun 1974, yang menggambarkan kondisi kelelahan emosional, *depersonalisasi*, dan penurunan prestasi pribadi yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan (Lailani et al., 2020). Dalam dunia keperawatan, *burnout* bukan hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik perawat, tetapi juga mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Rosnania, 2021). Profesi perawat dikenal sebagai profesi yang memiliki tingkat stres tinggi karena tuntutan pekerjaan yang kompleks dan beragam (Carenina et al., 2024). Perawat

tidak hanya dituntut untuk memberikan perawatan fisik kepada pasien, tetapi juga harus mampu memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarga. Tugas-tugas ini seringkali dilakukan di bawah tekanan waktu, sumber daya yang terbatas, serta beban kerja yang terus meningkat (Riza Desima, 2023).

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat *burnout* pada perawat (Wahyuni, 2024). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu untuk menyelesaikannya, hal ini dapat menyebabkan stres kronis yang berujung pada *burnout* (Widiantoro, R., Gaol, 2024). Beban kerja perawat seringkali dipengaruhi oleh jumlah pasien, kompleksitas kasus medis, dan ketersediaan sumber daya pendukung (Wahyuningsih, 2022).

Perawat yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan gejala seperti kelelahan fisik dan emosional, kehilangan empati terhadap pasien, serta penurunan motivasi kerja (Zhafira, 2024). Kondisi ini tidak hanya merugikan perawat secara individu, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pasien yang dirawat oleh perawat yang mengalami *burnout* lebih berisiko mengalami kesalahan medis, komunikasi yang buruk, dan penurunan kepuasan terhadap pelayanan Kesehatan (Mirahadi et al., 2022).

Di Indonesia, isu *burnout* pada perawat menjadi semakin relevan dengan meningkatnya jumlah pasien dan kebutuhan layanan kesehatan yang kompleks (Pramanasari et al., 2023). Rumah sakit seringkali menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam memastikan beban kerja yang seimbang bagi perawat. Dalam situasi tertentu, perawat diharuskan bekerja dalam shift panjang, menghadapi kondisi darurat, dan menangani pasien dengan kebutuhan yang intensif, yang semuanya dapat meningkatkan risiko *burnout* (Fatna et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Anandani & Rahmasari, (2023) tentang hubungan beban kerja dengan burnout pada pegawai perusahaan *startup the relationship between workload and burnout in startup company employees* didapatkan hasil beban kerja memiliki korelasi dengan burnout pada pegawai perusahaan startup dimana 18 pegawai (52,9%) mengalami beban kerja sedang dan 9 pegawai (26,4%) mengalami *burnout* tinggi dengan nilai koefisiensi sebesar 0,677 ($r=0,677$) dengan taraf signifikan 0,000 ($p<0,05$) yang menunjukkan hubungan antar variabel termasuk dalam kategori kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulana, (2024) tentang hubungan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSI Sultan Agung Semarang didapatkan hasil beban kerja dengan kategori berat sebanyak 84 responden dengan persentase 78,5%, Kategori *burnout syndrome* sebanyak 89 responden dengan persentase 83,2%. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat di Rumah Sakit Sultan Agung Semarang dengan p-value 0,001. Nilai korelasi spearman rank sebesar $r\ 0,307$ yang menunjukkan tingkat keeratan cukup dengan arah korelasi positif.

Penghitungan beban kerja perawat dapat menggunakan metode *Workload Indicators of Staffing Need* (WISN) dari WHO. Metode ini menghitung kebutuhan tenaga berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan kerja per tahun dan membandingkannya dengan waktu kerja efektif yang tersedia. Berdasarkan pendekatan ini, beban kerja tinggi ditunjukkan oleh nilai WISN Ratio < 1 , yang berarti tenaga yang ada kurang dari kebutuhan aktual.

Misalnya, dalam satu unit rawat inap dengan jumlah pasien rata-rata 25 orang, jika satu perawat menangani lebih dari 5–7 pasien dalam satu shift, maka risiko terjadinya kelebihan beban kerja sangat tinggi. Kebutuhan ideal perawat juga mempertimbangkan tingkat keparahan pasien, intervensi keperawatan kompleks, dan waktu untuk dokumentasi serta koordinasi tim. Menurut Permenkes No. 40 Tahun 2017 tentang Pedoman Perencanaan

Kebutuhan SDM Kesehatan, standar rasio perawat terhadap pasien di ruang rawat inap kelas I adalah 1:5, kelas II 1:7, dan kelas III 1:8. Ketika jumlah perawat lebih sedikit dari kebutuhan ini, maka beban kerja otomatis meningkat, dan risiko burnout pun makin besa

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti wawancara dengan 5 perawat, mereka mengungkapkan bahwa jadwal kerja sehari-hari sering kali terasa padat, dengan waktu yang kurang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas terutama jika shift panjang. Beberapa perawat merasa kesulitan mengelola tanggung jawab karena jumlah pasien yang banyak dan tekanan dari tuntutan administrasi. Tugas utama yang dijalankan, seperti memberikan perawatan langsung, dokumentasi medis, dan mendampingi keluarga pasien, sering kali terasa berat, terlebih ketika harus lembur atau menggantikan rekan yang tidak berangkat. Hal ini berdampak pada kelelahan fisik dan mental, dengan beberapa mengaku pernah mengalami *burnout*, terutama saat menghadapi situasi darurat yang berulang tanpa dukungan emosional yang memadai. Mereka merasa pekerjaan terkadang kurang dihargai, meski tetap memiliki dedikasi yang tinggi.

B. Rumusan Masalah

Burnout pada perawat merupakan isu krusial yang dipengaruhi oleh kompleksitas tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi, dan kondisi kerja yang seringkali penuh tekanan. Kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat, tetapi juga menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, termasuk risiko kesalahan medis dan komunikasi yang buruk. Dengan dominasi peran perawat dalam sistem pelayanan kesehatan, penting bagi rumah sakit untuk mengelola beban kerja secara seimbang, menyediakan dukungan emosional, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengurangi risiko *burnout* dan meningkatkan kualitas layanan Kesehatan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Charlie Hospital.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Charlie Hospital.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden tingkat pendidikan, usia dan lama kerja perawat di Rumah Sakit Charlie Hospital
- b. Mengidentifikasi beban kerja perawat di Rumah Sakit Charlie Hospital
- c. Mengidentifikasi *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Charlie Hospital
- d. Menganalisis hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Charlie Hospital

D. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pelayanan di rawat inap:

1. Manfaat Bagi Perawat

- a. Membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya manajemen beban kerja untuk mengurangi risiko *burnout*.
- b. Mendorong perawat untuk mencari strategi coping yang efektif dalam menghadapi tekanan pekerjaan

2. Manfaat Bagi Rumah Sakit

Menurunkan risiko kesalahan medis, meningkatkan komunikasi, dan meningkatkan kepuasan pasien melalui perbaikan manajemen kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Memperkaya wawasan dan literatur terkait hubungan antara beban kerja dan *burnout* dalam konteks pelayanan kesehatan

4. Manfaat Bagi Masyarakat

Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat melalui perawat yang lebih sehat secara fisik dan mental

