

## BAB I

**Commented [H1]:** Halaman? Semua halaman dengan times rowman font 12 ya

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta memberikan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Zuniawati & Pringgotomo, 2022). Rumah sakit merupakan organisasi pengelola jasa pelayanan dalam bidang kesehatan yang diselenggarakan oleh petugas kesehatan dengan berbagai profesi. Oleh karena itu salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam pengembangan rumah sakit adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit tersebut, salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan di rumah sakit adalah perawat yang merupakan jumlah terbesar dari seluruh petugas kesehatan (Sandora & Fahril, 2023). Perawat adalah denyut nadi sistem perawatan kesehatan, dan dedikasi perawat terhadap perawatan yang berpusat pada pasien, keahlian klinis, dan komitmen terhadap jaminan mutu merupakan hal yang penting untuk mempertahankan dan meningkatkan standar mutu perawatan kesehatan (Alzoubi et al., 2024).

Tenaga kesehatan khususnya perawat sebagai garda terdepan dalam upaya pengendalian dan pelayanan kesehatan mempunyai peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang mana perawat menghabiskan lebih banyak waktu dengan pasien dan melayani perawat dengan berbagai kebutuhan. Hal ini menjadikan tenaga

kesehatan merupakan sumber daya manusia atau aset pegawai yang sangat berharga karena kemampuannya merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pusat kesehatan masyarakat (Purwanti et al., 2022). Tenaga keperawatan mengalami banyak kondisi kerja yang penuh tekanan dan berhubungan dengan rasa sakit, penderitaan, dan kematian pasien yang menimbulkan beban kerja sehingga mengakibatkan penyelesaian tugas yang tertunda, meningkatkan tingkat kesalahan dan memengaruhi keselamatan pasien (Biganeh et al., 2022).

Beban kerja adalah sekumpulan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu anggota maupun pimpinan dengan jangka waktu tertentu (L. Permatasari et al., 2023). Beban kerja mempunyai peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Setiap aktivitas yang diterima perawat dalam menjalankan tugasnya merupakan beban kerja bagi perawat. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik atau beban kerja mental. Beban kerja fisik adalah setiap aktivitas dan usaha fisik yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, sedangkan beban kerja mental membatasi perhatian karyawan saat melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan kapasitas mental, motivasi, dan tuntutan pekerjaan secara optimal (Pamungkas et al., 2022). Obaylik, Muqanna, Sayed, Awadh dan Ahmed (2022) menjelaskan beban kerja merupakan salah satu hambatan terbesar bagi potensi berfungsinya suatu individu dalam menjalankan tugasnya, hambatan yang paling menimbulkan permasalahan adalah ketidakcukupan waktu kerja dengan tugas yang dialokasikan dan tanggung jawab sehingga perawat mengalami banyak ketegangan, tekanan mental (stress) dan kelelahan yang mengakibatkan penurunan kesehatan.

Stess pada perawat terjadi karena tugas perawat yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif dan profesional baik kepada pasien, keluarga pasien maupun menghadapi konflik dengan tenaga kesehatan lain (Indiawati et al., 2022). Banyak pemicu stres yang dapat menimbulkan stres kerja bagi perawat, seperti beban kerja berlebih, kekurangan tenaga kerja, rendahnya kebebasan bertindak, kematian pasien, gangguan tidur, jam kerja yang panjang dan penderitaan pasien (Saedpanah et al., 2023). Perawat professional sangat beresiko mengalami *burnout* karena terus dituntut untuk memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien. Fakta menunjukkan bahwa tenaga kesehatan profesional seperti perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien dalam jangka waktu yang lama dan terus menerus dapat menimbulkan terjadinya gejala *burnout* (Sandora & Fahril, 2023). *Burnout* merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan dengan gejala kelelahan emosional, sikap sinisme dan ketidakmampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai akibat dari ketidakmampuan perawat dalam beradaptasi dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan dalam waktu yang lama (Pujiarti & Lia Idealistiana, 2023).

Kejadian *burnout* pada perawat dapat menyebabkan kelelahan, kurangnya rasa kasih sayang terhadap orang lain (depersonalisasi), dan kurangnya pencapaian serta ineffisiensi. Efek-efek ini dapat berdampak negatif pada kesehatan umum perawat dan pemberian pelayanan keperawatan kepada pasien juga mengalami penurunan sehingga berdampak pada ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan (Belji Kangarou et al., 2022). 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 respon yang berkepanjangan dari kelelahan

emosional, fisik, dan mental yang perawat alami. Akibatnya, perawat tidak bisa memenuhi tuntutan pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk tidak hadir, menggunakan banyak cuti sakit atau bahkan meninggalkan pekerjaannya (Sakti, 2023).

Studi pendahuluan penelitian ini dilaksanakan di RSUD Limpung, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan tentang beban kerja terhadap stres dan *burnout* dengan wawancara 5 orang perawat pelaksana di ruang Anggrek dan IGD RSUD Limpung bahwa terdapat 3 dari 5 orang perawat (60%) yang mengalami keluhan kelelahan fisik, mental, emosional selama melayani pasien. Terdapat 2 dari 5 orang perawat (40%) yang mengalami kesulitan pada saat jaga malam dikarenakan jumlah perawat tidak sebanding dengan pasien. Terdapat 2 dari 5 orang perawat (40%) yang mengalami kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Adapun keluhan yang mereka rasakan selama melayani pasien bukan hanya dari beban kerja, namun keselamatan pasien juga menjadi tanggung jawab besar bagi perawat dalam hal merawat dan melayani pasien selama 24 jam.

Beban kerja perawat di RSUD Limpung mengalami peningkatan yang signifikan, ditandai dengan bertambahnya jam kerja serta meningkatnya jumlah pasien dengan berbagai keluhan yang beragam. Kondisi ini semakin diperjelas melalui hasil wawancara dengan 5 perawat pelaksana di RSUD Limpung. Dalam wawancara tersebut, para perawat mengungkapkan bahwa perawat mulai merasa jemu dengan rutinitas merawat pasien, merasa terbebani dengan banyaknya laporan bekap medis yang harus diselesaikan, mengalami gangguan tidur serta kurang istirahat, dan sering mengalami konflik dengan rekan kerja. Selain itu, perawat juga menghadapi tantangan dalam menangani pasien yang banyak menuntut perhatian lebih.

Meskipun perawat merasakan peningkatan beban kerja, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui apakah jumlah perawat yang ada di RSUD Limpung sudah mencukupi berdasarkan standar perhitungan kebutuhan tenaga perawat. RSUD Limpung memiliki kapasitas 108 tempat tidur (bed), dengan asumsi Bed Occupancy Rate (BOR) sebesar 80%, sehingga jumlah pasien yang dirawat per hari diperkirakan sekitar 86 pasien. Berdasarkan standar Kementerian Kesehatan (2019), rasio ideal perawat-pasien di ruang rawat inap adalah 1:5, yang berarti setiap perawat bertanggung jawab untuk merawat lima pasien. Dengan demikian, jumlah perawat yang dibutuhkan dalam satu shift adalah 86 pasien dibagi 5 pasien per perawat, sehingga diperoleh 17 perawat per shift. Dalam sistem kerja rumah sakit, perawat bekerja dalam tiga shift per hari, sehingga total kebutuhan tenaga perawat per hari adalah 17 perawat dikalikan 3 shift, yang menghasilkan angka kebutuhan 51 perawat per hari.

Saat ini, RSUD Limpung memiliki total 96 perawat yang tersebar di berbagai unit ruang rawat inap. Rinciannya yaitu: Unit Gawat Darurat (IGD) sebanyak 18 perawat, bangsal anak 15 perawat, bangsal bedah 18 perawat, bangsal penyakit dalam 16 perawat, Instalasi Bedah Sentral (IBS) 18 perawat, dan ruang perinatologi 11 perawat. Jika dibandingkan dengan standar kebutuhan perawat berdasarkan perhitungan beban kerja ideal, jumlah ini sebenarnya sudah mencukupi dan bahkan sedikit melebihi dari kebutuhan minimum. Jumlah perawat yang cukup secara kuantitatif belum tentu menjamin beban kerja yang ringan secara kualitas. Dalam praktiknya, terdapat banyak faktor yang memengaruhi persepsi beban kerja perawat, terutama yang berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan dan kondisi pasien yang dirawat. Salah satu faktor utama adalah tingkat ketergantungan pasien, yang di RSUD Limpung bervariasi dari tingkat ringan hingga berat.

Beberapa unit seperti IGD, IBS, bangsal bedah, dan perinatologi sering kali merawat pasien dengan tingkat ketergantungan tinggi, di mana pasien membutuhkan pemantauan intensif dan tindakan keperawatan secara terus menerus.

Dalam kondisi seperti ini, rasio perawat-pasien ideal yaitu 1:5 sering kali tidak terpenuhi. Misalnya, ketika dalam satu shift hanya tersedia sedikit perawat, sementara jumlah pasien meningkat atau banyak pasien dalam kondisi kritis, maka beban kerja menjadi lebih berat. Selain itu, distribusi perawat yang tidak merata antar shift dan antar ruangan juga berkontribusi terhadap ketimpangan beban kerja. Ada kalanya shift malam atau akhir pekan mengalami kekurangan tenaga, sehingga beban kerja meningkat drastis bagi perawat yang bertugas.

Tidak hanya itu, beban administratif juga menjadi salah satu penyebab utama tingginya beban kerja. Perawat di RSUD Limpung tidak hanya bertanggung jawab dalam pemberian asuhan keperawatan, tetapi juga dibebani dengan tugas pelaporan, pengisian rekam medis, dan dokumentasi keperawatan yang harus diselesaikan setiap hari. Pekerjaan ini sering kali menghabiskan waktu yang cukup banyak dan mengurangi waktu perawat dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien.

Dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner tanggal 30 Desember 2024 terhadap sejumlah responden perawat, diketahui bahwa tingkat beban kerja perawat di RSUD Limpung berada pada kategori sedang hingga tinggi. Tingkat ini dipengaruhi oleh kombinasi dari jumlah pasien, tingkat ketergantungan pasien, volume tindakan, serta ketersediaan tenaga per shift. Beberapa faktor utama yang diidentifikasi sebagai penyebab stres kerja pada perawat antara lain:

1. Tugas administratif yang berlebihan, yang menyebabkan kelelahan mental dan mengurangi waktu untuk interaksi langsung dengan pasien.
2. Distribusi tenaga kerja yang tidak merata, menyebabkan ketimpangan beban antar perawat di shift tertentu.
3. Tingginya tingkat keparahan pasien, terutama pasien gawat darurat atau kondisi kritis, yang menuntut perhatian dan keterampilan tinggi.
4. Kurangnya waktu istirahat atau jeda kerja, terutama saat beban kerja tinggi atau kekurangan tenaga.
5. Minimnya dukungan psikososial, seperti kurangnya apresiasi, komunikasi yang kurang efektif antar tim, serta tekanan emosional dari lingkungan kerja.
6. Tuntutan tinggi dari keluarga pasien dan ekspektasi dari manajemen rumah sakit, yang sering kali dirasakan sebagai beban psikologis tambahan.

Jumlah perawat di RSUD Limpung secara statistik tergolong mencukupi, namun beban kerja tetap dirasakan berat oleh perawat akibat faktor-faktor lain yang bersifat kualitatif. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh terkait distribusi tenaga, manajemen beban kerja, serta peningkatan dukungan emosional dan administratif bagi perawat sangat diperlukan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menunjang kualitas pelayanan keperawatan. Selain aspek teknis, beban kerja perawat juga dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang dan sering kali melebihi waktu kerja normal. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan *burnout*. Faktor psikologis dan lingkungan kerja juga memainkan peran penting, di mana tekanan dari pasien, rekan kerja, serta kurangnya dukungan dari manajemen dapat memperparah kondisi kerja perawat. Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa jumlah perawat di RSUD Limpung

secara teori sudah mencukupi. Namun, tingginya beban kerja yang dirasakan perawat lebih banyak disebabkan oleh faktor administratif, distribusi kerja yang kurang optimal, serta tuntutan perawatan pasien yang lebih kompleks. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut terkait sistem pembagian tugas, efisiensi dalam pencatatan medis, serta upaya peningkatan kesejahteraan dan dukungan psikologis bagi perawat guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Adapun keluhan yang perawat rasakan selama melayani pasien bukan hanya dari beban kerja, namun keselamatan pasien juga menjadi tanggung jawab besar bagi perawat dalam hal merawat dan melayani selama 24 jam. Perawat juga sering mengalami keluhan dalam berkomunikasi terkait kondisi kesehatan pasien. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres dan *Burnout* Di RSUD Limpung”.

## **B. Rumusan Masalah**

*Burnout* adalah bentuk respon individu terhadap faktor penyebab stress yang terjadi di tempat kerja. Perawat merupakan profesi yang beresiko sangat tinggi terhadap stress. Selama proses pemberian layanan kesehatan, perawat berhadapan dengan situasi yang kompleks dan sarat beban emosional. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stresor bagi perawat. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh individu dapat menimbulkan kondisi *burnout*.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Perawat dengan Stres dan *Burnout* Di RSUD Limpung?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum:**

Menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stres dan *burnout* pada perawat di RSUD Limpung.

#### **2. Tujuan Khusus:**

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden menurut usia, jenis kelamin, pendidikan pada perawat, lama bekerja, status di RSUD Limpung.
- b. Mendeskripsikan beban kerja pada perawat di RSUD Limpung.
- c. Mendeskripsikan tingkat stres pada perawat di RSUD Limpung.
- d. Mendeskripsikan tingkat *burnout* pada perawat di RSUD Limpung.
- e. Menganalisa hubungan beban kerja dengan tingkat stres dan *burnout* pada perawat di RSUD Limpung.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Rumah Sakit**

Melalui penelitian ini di harapkan bagi instansi Rumah Sakit agar lebih memperhatikan dan mengevaluasi sistem kerja perawat sehingga dapat memaksimalkan tugas, potensi, serta kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

#### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi yang bertujuan untuk menghasilkan pelayanan yang baik serta efektif dan efisien, ketergantungan pasien dan masa kerja terkait beban kerja perawat karena masalah ini dapat berdampak pada kesembuhan pasien.

### **3. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini juga dapat diharapkan menjadi informasi yang penting bagi perawat, bahwa perawat tidak melakukan pekerjaan yang bukan profesi mereka, selain itu juga diperlukan penambahan jumlah kerja perawat dalam mengurangi beban kerja berlebih sehingga tidak memicu timbulnya stress dan *burnout* sindrom karena masalah ini juga dapat berdampak pada ketidakpuasan keluarga terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat.