

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit didefinisikan sebagai integral dari satu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan komprehensif, penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (Preventif) kepada masyarakat. Bidang perawatan kesehatan, dan khususnya lingkungan keperawatan, bisa menjadi tempat kerja yang sangat menegangkan karena tanggung jawabnya yang menuntut, kontrol yang hampir berkurang atas sifat kerja, kurangnya dukungan sosial, dan shift kerja yang panjang. Perawat juga dapat terpapar pada keadaan yang menuntut secara emosional dalam kehidupan pribadi mereka. Gangguan kehidupan kerja ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang pada gilirannya mengakibatkan *burnout* (Qedair et al., 2022)

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengatakan bahwa *Burnout* termasuk dalam revisi ke-11 dari *International Classification of Diseases* (ICD-11) sebagai fenomena kelelahan kerja, tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis. Gejala *burnout* dapat ditandai dengan adanya kelelahan mental, kelelahan emosional dan pencapaian prestasi pribadi (Sujanah et al., 2021). Terdapat 13 faktor yang menyebabkan *burnout* yaitu kematangan emosi, kesejahteraan psikologis, penyesuaian diri, metode tim, stress kerja, beban kerja, efikasi diri, dukungan organisasi, kesejahteraan spiritual (*spiritual well being*), letak kendali dan area kerja (*locus of control*), gaya kepemimpinan, konflik pekerjaan (*Work interference with family*), serta faktor individu (usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, tingkat pendidikan, masa kerja) (Ulfah et al., 2022)

Diperkirakan setiap tahun ada 165 juta tindakan bedah dilakukan di seluruh dunia. Tercatat di tahun 2020 ada 234 juta jiwa klien di semua

rumah sakit di dunia (WHO 2020). Tindakan operasi/pembedahan di Indonesia tahun 2020 mencapai hingga 1,2 juta jiwa. Berdasarkan data, tindakan operasi/pembedahan menempati urutan posisi ke-11 dari 50 penanganan penyakit yang ada di Indonesia, 32% diantaranya tindakan pembedahan elektif. Pola penyakit di Indonesia diperkirakan 32% bedah mayor, 25,1% mengalami kondisi gangguan jiwa dan 7% mengalami ansietas (Kemenkes RI 2021)

Menurut penelitian Kasus *Burnout* yang terjadi pada perawat di Jeddah pada tahun 2021 *burnout* terdeteksi pada 112 perawat (44,8%). Dari 250 perawat, 26,4% ditemukan berisiko tinggi mengalami *burnout* (Qedair et al., 2022). Pada tahun 2017 di Amerika tercatat bahwa pekerjaan merupakan salah satu penyebab yang paling banyak membuat seseorang menjadi *burnout* yaitu sekitar 76% (American Psychological Association 2018). Beberapa penelitian telah dilakukan di berbagai Negara mengenai Burnout Syndrome pada perawat. Didapati bahwa sekitar 42% perawat di Inggris mengalami Burnout Syndrome 42% perawat di Yunani merasa tidak puas saat bekerja serta rasa untuk berhenti bekerja, di Brasil selatan para perawat yang bekerja di rumah sakit besar sebanyak 35,7% mengalami Burnout (Triwijayanti, 2016) (Tinambunan & Tampubolon, 2018).

Sedangkan di Indonesia masih banyak kasus *burnout* yang ditemukan pada 37,5% petugas kesehatan. Prevalensi *burnout* pada perawat 33,5%. Prevalensi *burnout* pada tenaga kesehatan paling banyak terjadi di Pulau Jawa (38,4%) dan tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit (28,6%). Berdasarkan dimensi *burnout*, 48,2% petugas kesehatan mengalami kelelahan emosional sedang hingga tinggi, 51,8% depersonalisasi sedang hingga tinggi, dan pencapaian pribadi tinggi 96,9% (Lamuri et al., 2023). Apabila perawat merasa tertekan saat melaksanakan tugasnya, maka akan mengalami kejenuhan dalam bekerja, dan juga stress serta kelelahan fisik/*burnout* pada perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Burke et al., 2021) dengan judul “Burnout, work satisfactions and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals” data dikumpulkan dari 224 staf perawat dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara anonim, dengan tingkat respons 37 persen. Ada tiga indikator kelelahan yang dipertimbangkan: kelelahan emosional, sinisme, dan kurangnya kemanjuran pribadi. Analisis regresi hierarki, yang mengendalikan karakteristik demografi pribadi dan situasi kerja, menunjukkan bahwa kelelahan menyumbang peningkatan signifikan dalam menjelaskan varian pada sebagian besar ukuran hasil. Menurut Leither dan Maslach (1997) (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022) di dalam buku , terdapat 6 faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu, beban kerja, *lack of word control*, penghargaan, *breakdown in community*, *treated fairly*, *stress*. Dari banyak-nya penelitian tentang faktor *burnout*, yang paling sering diteliti adalah beban kerja, dan yang paling dikit diteliti adalah penghargaan. Jadi, peneliti tertarik meneliti tentang hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat.

Jumlah Perawat di Kota Metro Provinsi Lampung berjumlah 1.126 orang. Menurut profil kesehatan Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2022, RSUD Jenderal Ahmad Yani Kota Metro memiliki tenaga keperawatan berjumlah 367 orang. Berdasarkan *pre-survey* yang telah dilakukan pada Januari 2024 di RSUD Jenderal Ahmad Yani merupakan salah satu rumah sakit rujukan di Provinsi Lampung, terutama untuk pasien yang akan dilakukan operasi. Terdapat 20 perawat di ruang instalasi bedah sentral yang melakukan operasi setiap hari, terkadang hal seperti ini yang membuat perawat di ruang instalasi bedah sentral merasa kelelahan, karena banyak-nya operasi bisa 24-30 orang pasien pada satu hari yang mengharuskan perawat berdiri berjam-jam melakukan tugasnya yaitu, melakukan tindakan operasi sebagai asisten, perawat instrumen, perawat sirkuler. Di Ruang rawat inap bedah terdapat 21 tempat tidur yang terkadang *fullbed* karena banyak pasien, perawat setiap hari melakukan

tugasnya yaitu, menangani dan melakukan asuhan keperawatan pada pasien *pra-* operasi dan *post* operasi. Banyak-nya pasien di ruang instalasi bedah sentral dan ruang rawat inap bedah yang menyebabkan beban kerja yang sangat banyak untuk dikerjakan oleh perawat. Dari 10 responden, 80% yang merasa beratnya beban kerja dan terkadang mengeluh tentang hal ini. Pada penghargaan karena perbedaan pengalaman kerja dan status pegawai, dari 10 responden, 50% mengatakan penghargaan yang di dapat tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik tentang hubungan Beban kerja dan penghargaan dengan *burnout* pada perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang diteliti yaitu, “Apakah ada hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini terdiri dari :

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi *burnout* pada perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

- b. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.
- c. Diketahui distribusi frekuensi penghargaan pada perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.
- d. Diketahui hubungan beban kerja terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.
- e. Diketahui hubungan penghargaan terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kemajuan di bidang ilmu keperawatan dan dapat menambah teori dalam pengembangan ilmu tentang hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat.

2. Manfaat aplikatif

a. Manfaat bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan bagi rumah sakit terkait hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

b. Manfaat bagi perawat RSUD Jenderal Ahmad Yani

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi bagi perawat mengenai hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout* perawat dan juga sebagai evaluasi sehingga dapat memberikan pelayanan kepada pasien dengan optimal.

c. Manfaat bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai salah satu referensi ilmiah atau sumber literatur khususnya tentang *burnout* pada perawat.

d. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bahan penelitian dan menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang *burnout* pada perawat. Serta, dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang hubungan beban kerja dan penghargaan terhadap *burnout*.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini pada area manajemen perioperative keperawatan, jenis penelitian kuantitatif, menggunakan pendekatan penelitian analitik dengan desain penelitian *cross sectional*, objek dalam penelitian ini sebagai variabel independent yaitu beban kerja dan penghargaan dan sebagai dependent yaitu *burnout*. Sasaran penelitian ini adalah perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah. Tempat Penelitian dilaksanakan di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung. Waktu penelitian tahun 2024.