

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia di rumah sakit, memiliki jumlah yang mendominasi tenaga kesehatan secara keseluruhan. Mereka juga menjalin hubungan jangka panjang dengan pasien dan keluarga, sehingga perawat sering disebut sebagai ujung tombak kualitas pelayanan kesehatan (Ezdha *et al.*, 2020). Keterlibatan manusia dalam tenaga kerja, khususnya di bidang keperawatan semakin meningkat. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam pelaksanaan praktik keperawatan. Perawat termasuk dalam kelompok tenaga kerja dengan tuntutan waktu kerja yang tinggi dan profesional. Maka diperlukan untuk menghindari kesalahan dalam menerapkan prosedur, namun juga membuat perawat berisiko tinggi mengalami *burnout* (Hidayat, 2020). Bahkan perawat memiliki risiko dua kali lebih besar untuk mengalami *burnout* dibandingkan profesi lain (Humas FKUI, 2020).

Kesenjangan antara kapasitas perawat dan jumlah pasien yang terus meningkat menyebabkan perawat sering mengalami kelelahan dalam bekerja. Tuntutan kerja yang tinggi seperti pekerjaan rutin, jadwal kerja ketat, serta tanggung jawab atas keselamatan pasien menjadi pemicu stress kerja. Stres ini dapat menyebabkan perawat menjadi mudah marah, kurang ramah, dan cepat lelah. Berbagai situasi dan tuntutan dalam pekerjaan dapat menjadi sumber

utama terjadinya stres (Liana, 2020). Peningkatan stres kerja dan beban kerja yang dihadapi perawat dapat menyebabkan kelelahan yang berujung pada *burnout* (Sujanah *et al.*, 2021). Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan keperawatan yang aman dan efektif kepada pasien dan keluarga. Namun, jumlah pasien yang banyak dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memengaruhi kondisi fisik, mental, dan emosional perawat. Hal ini menambah beban kerja dan berpotensi menyebabkan *burnout* (Nursalam, 2016 dalam Subiyono, 2022).

Burnout adalah kondisi emosional di mana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental maupun fisik akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Burnout dapat didefinisikan sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional, meskipun tingkat keparahan, durasi, frekuensi, dan dampaknya bervariasi (Erianto *et al.*, 2022). Burnout terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (*exhaustion*), depersonalisasi (sikap negatif dan sinis), dan kurangnya pencapaian diri (*inefficacy*) (Maslach & Leiter, 2017).

Menurut World Health Organization (WHO) secara resmi telah mengakui burnout sebagai fenomena yang dapat mengurangi energi dalam bekerja. Jika dibiarkan berlarut-larut, burnout dapat menimbulkan dampak negatif yang serius bagi organisasi atau perusahaan (Fadilasari & Selviana, 2023). WHO telah memasukkan burnout sebagai fenomena pekerjaan (*occupational phenomenon*) ke dalam International Classification of Diseases (ICD-11) dan tidak mengklasifikasikannya sebagai kondisi medis atau penyakit. Namun, burnout dianggap sebagai masalah serius bagi kesehatan global (Sujanah *et al.*, 2021).

Perawat yang mengalami burnout menunjukkan kelelahan fisik, mental, sikap, dan emosi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini terjadi akibat keterlibatan intens dengan tugas-tugas yang tidak memberikan hasil atau prestasi yang memuaskan (Liana, 2020). Ketidakmampuan perawat untuk beradaptasi dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan dalam jangka waktu lama dapat menyebabkan burnout (Jaroslava Raudenska, 2020).

Secara umum, prevalensi Burnout keseluruhan diantara perawat adalah 11,23% dengan gejala Burnout yang tinggi, sepersepuluh dari perawat di seluruh dunia menderita gejala Burnout yang tinggi dan perawat yang mengalami Burnout tertinggi berada di ruang perawatan intensif & kritis sebanyak 14,36% (Woo et al., 2020). Sebuah penelitian di Liaoning, China, Melaporkan prevalensi burnout 88,7% di kalangan tenaga medis, dengan 23,4% mengalami kelebihan pekerjaan (Mu et al., 2024). Begitu juga di Cina, 16% perawat perawatan kritis memiliki tingkat burnout yang tinggi pada ketiga dimensi (Woo et al., 2020). Di Indonesia, tahun 2020 sebanyak 83% tenaga kesehatan mengalami burnout derajat sedang dan berat, yang secara psikologis berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja (Isbayuputra et al., 2020 dalam Ratnaningrum et al., 2024). Demikian pula, sebuah studi skala besar diseluruh peran perawat perawatan kesehatan di Amerika Serikat menemukan tingkat burnout 49,9% dengan perawat menjadi yang paling terpengaruh pada 56,0% (Rotenstein et al., 2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout terdiri dari dua kategori, yaitu faktor individu (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja) dan faktor lingkungan (beban kerja, kontrol, penghargaan, komunitas, keadilan, dan nilai) (Maslach, 2016).

Dampak paling jelas dari burnout adalah mengarah pada penurunan efisiensi dan produktivitas. Burnout juga dapat mengakibatkan tingkat absensi dan pergantian yang lebih tinggi, dan secara negatif mempengaruhi kualitas perawatan pasien secara keseluruhan (Alissa et al., 2022). Selain itu, dampaknya terlihat dari tingginya turnover dan efek negatif pada pasien. Memahami kejadian burnout pada perawat serta faktor- faktor yang mempengaruhinya menjadi hal penting bagi manajer perawat dan administrator rumah sakit. Secara umum, perawat yang mengalami burnout cenderung bersikap sinis, merasa lelah sepanjang hari, dan enggan bekerja. Pada kondisi yang lebih parah, muncul keinginan untuk berhenti bekerja. Jika perawat mengalami burnout, kinerja mereka akan menurun dan tidak selaras dengan visi dan misi rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Tya juniarsi et al., 2023). Beberapa faktor yang mengkhawatirkan terkait peningkatan burnout pada perawat adalah beban kerja yang tinggi, kerja lembur yang sering, dan lingkungan kerja yang kompetitif atau penuh konflik (Gillet, 20202; Guo et al., 2018).

Beban kerja dan tuntutan yang berlebihan baik kualitatif dan kuantitatif berkontribusi akan terjadinya burnout dengan menghabiskan kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut. Ketika beban kerja berlebih terjadi secara terus-menerus, hanya ada sedikit kesempatan untuk sebentar beristirahat hal ini sangat mudah menyebabkan burnout (Maslach, 2016).

Kesenjangan antara jumlah perawat dan penduduk di Indonesia berdampak pada meningkatnya beban kerja perawat. Kesenjangan ini meningkatkan tekanan dan beban yang dihadapi perawat (Maben & Bridges, 2020). Beban kerja yang tinggi dan tidak diimbangi dengan penghargaan yang memadai dapat menyebabkan perawat merasa frustrasi dan berpikir untuk mengundurkan diri. Beban kerja yang tinggi juga berhubungan langsung dengan produktivitas, terutama di sektor kesehatan (Lai et al., 2020). Beban kerja merujuk pada jumlah aktivitas rutin yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan selama periode tertentu. Beban kerja perawat mencakup seluruh aktivitas atau tugas yang dikerjakan perawat saat bertugas di unit layanan kesehatan (Nasirin, 2021). Beban kerja ini terbagi menjadi beban kerja produktif dan non produktif (Ilyas, 2004). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan berkonsentrasi, kecemasan, dan perasaan putus asa (Nasir dan Muhith, 2011).

Penelitian oleh Yudi et al., (2019) menunjukkan bahwa 93,3% perawat mengalami beban kerja dalam kategori sedang, dan 6,7% dalam kategori tinggi. Hal ini ditandai dengan keluhan kelelahan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat dan tepat. Penelitian sebelumnya oleh Putri (2021) mengungkapkan adanya hubungan antara beban kerja dengan kejadian burnout. Temuan ini didukung oleh penelitian Ibnu (2024), yang menunjukkan bahwa 78,5% perawat di RSI wilayah Semarang mengalami beban kerja berat, dan 83,2% mengalami *burnout* ringan. Hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout ($p\text{-value} < 0,05$). Penelitian Sabarina et al. (2022) menunjukkan bahwa 59,5% perawat mengalami burnout secara keseluruhan, dengan rincian 57,0% mengalami personal burnout,

59,5% work-related burnout, dan 62,0% patient-related burnout. Beban kerja yang melebihi batas kemampuan dapat menyebabkan burnout (Fadilasari & Selviana, 2023). Penelitian Hidayat (2020) yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda didapatkan bahwa kategori burnout terbagi menjadi kategori burnout berat sebanyak 31 responden (53,9%) dan burnout ringan sebanyak 27 responden (46,1%).

Berdasarkan data Profil Kesehatan Kota Padang, terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien di RS Universitas Andalas dari 68.339 pada tahun 2021 menjadi 96.464 pada tahun 2022. Peningkatan ini mengindikasikan peningkatan beban kerja perawat, termasuk perawatan pasien, penerimaan, pemulangan, transfer, dan kunjungan ke bangsal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 5 Desember 2024, melalui wawancara dengan 6 perawat pelaksana di ruang rawat inap (Meranti, eboni, sakura & akasia) rumah Sakit Universitas Andalas, ditemukan bahwa 4 perawat mengeluhkan jam kerja yang Panjang, terutama pada shift malam, dan 2 perawat mengeluhkan jumlah pasien yang tidak seimbang dengan jumlah perawat. Selain itu, 3 perawat mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional selama melayani pasien.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan adanya indikasi bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan burnout pada perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menguji hubungan ini secara statistik dan mengeksplorasi strategi pengurangan beban kerja serta dukungan bagi perawat. Peninjauan proporsi beban kerja dengan jumlah perawat, terutama di ruangan dengan kapasitas pasien berat, perlu diperhatikan.

Selain itu, penerapan jam kerja dan waktu istirahat sesuai ketentuan, pemberian reward, serta peningkatan hubungan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan emosional perawat (Tinambunan et al., 2018). Pemilihan Rumah Sakit Universitas Andalas sebagai lokasi penelitian didasarkan pada tingginya beban kerja perawat (54,1% pada tahun 2024), dibandingkan dengan Rumah Sakit M. Djamil Padang (27,3% tinggi dan 57,6% sedang pada tahun 2023).

Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu secara spesifik penelitian ini mengkaji hubungan antara beban kerja dan burnout pada perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Selain itu, penelitian sebelumnya mayoritas menggunakan kuesioner subjektif dalam mengukur beban kerja, sehingga terdapat keterbatasan dalam mendapatkan gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi kerja perawat. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek utama. Pertama, menggunakan metode observasi objektif (Time and Motion Study) untuk mengukur beban kerja perawat lebih akurat, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya mengandalkan persepsi responden melalui kuesioner.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan burnout pada perawat di Rumah Sakit Universitas Andalas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk mengurangi beban kerja dan mencegah burnout, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana “Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas.

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara beban kerja dengan *Burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi Beban Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas
- b. Diketahui distribusi frekuensi *Burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas.
- c. Diketahui Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk evaluasi mengenai beban kerja yang berlebih pada perawat, sehingga dapat meminimalisir kejadian *burnout*, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

2. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur tambahan yang dapat menambah literatur sebelumnya, khususnya literatur mengenai hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat, sehingga dapat dimanfaatkan dalam Pendidikan keperawatan.

3. Bagi Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi penting bagi ilmu keperawatan tentang bagaimana agar mereka tidak seharusnya melaksanakan pekerjaan di luar profesinya, baik ditempat kerja atau di luar tempat kerja sehingga dapat menghindari *burnout*.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan tambahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan beban kerja dengan *burnout*.

