

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah tempat yang memberikan jasa pelayanan kesehatan perorangan jangka pendek maupun jangka panjang dengan mutu yang lebih baik daripada puskesmas. Pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit adalah pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan gawat darurat, dan pelayanan medik. Semua rumah sakit boleh bersaing tetapi mutu pelayanan dan kepuasan pasien harus tetap ditingkatkan karena hal itu yang paling utama untuk menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan yang diberikan pemberi pelayanan kesehatan (Damayanti, 2018).

Merujuk pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Keperawatan (“UU 36/2014”). Keperawatan adalah pemberian kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam sistem rumah sakit. Pelayanan keperawatan mencakup hampir semua pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif (PPNI, 2016)

Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Keperawatan

adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Amin, 2020). Keberadaan perawat sebagai ujung tombak pelayanan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola secara professional sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan rumah sakit itu sendiri. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor tertentu citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. Hal ini terjadi karena keperawatan merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan dan terdekat dengan penderitaan, kesakitan, serta kesengsaraan yang dialami pasien dan keluarganya. Kualitas rumah sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Margana, 2021).

Sebagai profesi keperawatan, perawat berperan aktif dalam perawatan pasien dan berperan penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pendekatan biopsikososial-spiritual perawat merupakan salah satu keunggulan dibandingkan tenaga kesehatan lainnya. Meningkatnya kebutuhan akan tenaga perawat dan tuntutan akan pelayanan yang berkualitas menjadi tantangan bagi setiap perawat saat ini maupun di masa mendatang (Sasmita & Selandio, 2020).

Profesi keperawatan berisiko sangat tinggi terkena stres karena perawat

memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi untuk menjaga keselamatan orang. Masalah yang sering dihadapi pengasuh antara lain: meningkatkan stres kerja karena harus selalu dimaksimalkan saat merawat pasien. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan (Hamali, 2018).

Menurut American National for Occupational Health (ANAHO) kejadian stress kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres pada pekerja (Fuada, 2017). Sedangkan menurut National Institut for Occupational Safety and Health (NIOSH) mengatakan bahwa 40% dari pergantian karyawan diakibatkan oleh stres, 60-80% dari kecelakaan yang terjadi di tempat kerja terkait dengan stres. Di negara California, pemerintah membayar beberapa miliar dolar untuk biaya medis dan kasus hukum yang diakibatkan hal-hal terkait stres (Carnegie, 2019). Stress dalam profesi keperawatan merupakan masalah yang masih berlangsung dan menjadi salah satu masalah manajemen SDM di Rumah sakit. Adapun beban pekerjaan menjadi salah satu penyebab stress kerja, antara lain target, hubungan interpersonal dengan atasan atau rekan kerja lainnya. Hasil survei yang

dilakukan PPNI (2018) menunjukkan sekitar 50,9% perawat Indonesia atau sekitar mengalami stres kerja mencapai 296.876 orang (Hendarti, 2020).

Suatu keadaan dari interaksi manusia dengan pekerjaan berupa ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan keadaan seorang pekerja (Asih, 2018). Hal tersebut sejalan sesuai dengan Handoko (2015), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (2019) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Burnout adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan (Saputra, 2014)

Berbagai penelitian mengenai perawat yang mengalami stres dan *burnout* terhadap kinerja perawat antara lain penelitian oleh Purniti (2021) didapatkan

hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli. Penelitian oleh Maydinar (2020) dengan sampel 43 perawat didapatkan hasil bahwa terdapat adanya hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap melati dan seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Penelitian lain Rahayu (2022) dengan sampel 175 perawat didapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit X di Bandar Lampung. Penelitian oleh Astiti (2020) dengan sampel 51 perawat didapatkan adanya hubungan pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. Penelitian lain oleh Basalamah (2021) didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja, terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Namun, dalam penelitian ini disebutkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) tidak ada pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di RSUD Bung Karno Kota Surakarta pada tahun 2023 berdasarkan gejala stress yang dikemukakan bahwasannya 7 dari 10 perawat tetap yang sudah bekerja selama 3 tahun sampai 5 tahun mengalami gejala stress menurut Afandi (2018) diantaranya ketegangan, kebosanan kelelahan, gelisah. Adapun dimensi *burnout* menurut Putra (2020) diantaranya faktor personal konflik pribadi di rumah sakit terhadap rekan kerja yang tak kunjung usai (*emotional exhaustion*), 6 dari 10 perawat hilangnya perasaan positif seperti kurang percaya pada atasan dan rekan kerja, juga dirasa merasa memiliki sifat kasar (Depersonalization) dan juga 5 dari 10

subjek rasa berkurangnya rasa ingin berkontribusi untuk perusahaan seperti kadang merasa tak berguna.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disajikan, diketahui adanya inkonsistensi dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu berkaitan dengan burnout, sehingga dengan itu penulis menarik minat untuk mendalami lebih lanjut melalui penelitian skripsi dengan judul “ Hubungan Stress Kerja dan Burnout terhadap Perawat di RSUD Bung Karno Kota Surakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut : “Bagaimana hubungan tingkat stress kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di RSUD Bung Karno Surakarta?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan stress kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di RSUD Bung Karno Surakarta.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi stress kerja perawat di RSUD Bung Karno Kota Surakarta.
- b. Untuk mengidentifikasi *burnout* perawat di RSUD Bung Karno Kota Surakarta.
- c. Untuk menganalisis hubungan stress kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di RSUD Bung Karno Kota Surakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan lebih lanjut bagi RSUD Bung Karno Kota Surakarta dalam menentukan dibidang pengelolaan sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan *burnout* terutama pada perawat di RSUD Bung Karno Kota Surakarta, serta dapat dijadikan salah satu bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja perawat.

1.4.2 Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pengetahuan baru bagi mahasiswa khususnya Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Nasional Jakarta mengenai stress kerja dan *burnout* yang berkontribusi paling tinggi khususnya pada kinerja perawat, dijadikan bahan materi perkuliahan demi menciptakan lulusan tenaga keperawatan yang professional.

1.4.3 Bagi Perawat

Penelitian ini dapat memberi masukan pada perawat untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat dengan hal itu menjadikan perawat dapat mengelola stress kerja dan *burnout* dengan baik sehingga tercipta kinerja perawat yang baik.

1.4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai pengaplikasian ilmu yang telah di dapatkan dan menambah ilmu serta pengetahuan dan bahan pertimbangan melakukan penelitian berikutnya dengan variabel lain.