

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Keperawatan merupakan profesi yang memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat bekerja secara holistic dengan memberikan perawatan, pendidikan, motivasi, serta bertindak sebagai advokat dan membantu menentukan kebijakan yang mempengaruhi kesehatan baik di rumah sakit maupun masyarakat. Perawat tentunya memiliki peran dan tanggung jawab yang besar terhadap beban kerja dan mempengaruhi kondisi fisik dan status emosionalnya. Tugas dan tanggung jawab perawat yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kapasitas kerja. Dalam keadaan ini, perawat dapat dinyatakan mengalami burnout (Mariana et al., 2020).

*Burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan kerja yang dialami seseorang baik secara fisik, emosional atau mental. Sindrom kelelahan (*burnout*) perawat merupakan bentuk keadaan psikologi yang terjadi pada perawat secara terus menerus akibat stress dalam menjalani pekerjaan (Dinibutun, 2020). Tuntutan yang tinggi tersebut menjadikan perawat sebagai populasi yang rentan terdampak *burnout* atau rasa kelelahan yang berlebihan, rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien (Prandesya, 2020) *Burnout* pada perawat dapat terjadi akibat beban kerja yang tinggi, tingkat ketergantungan pasien terhadap

perawat, banyaknya jumlah pasien tetapi jumlah tenaga perawat kurang memadai (Noorrizki, 2021).

*Burnout* pada perawat di Eropa tahun 2022 menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja. Selain itu sebuah penelitian di Inggris menemukan bahwa sekitar 42% dari perawat dilaporkan mengalami *burnout*, sedangkan di Yunani sekitar 44% dari perawat melaporkan perasaan ketidakpuasan di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Perawat yang bekerja pada rumah sakit besar di Brasil Selatan menunjukkan bahwa prevalensi perawat mengalami *burnout* sebanyak 35,7%. Arab Saudi menunjukkan hasil 45,6% staf perawat mengalami *emotional exhaustion*, 42% mengalami *depersonalization*, dan 28,5% mengalami *low personal accomplishment* (Triwijayanti, 2022).

Berdasarkan survey tentang *burnout* pada perawat yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat pada empat provinsi (Jawa timur, Jawa Barat, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) di Indonesia mengalami stress, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Perawat di Indonesia telah mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat sebanyak 23%, secara psikologis sudah berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja dalam pelayanan kesehatan. Ditemukan fakta lain, yaitu sebanyak 41% tenaga kesehatan

termasuk perawat mengalami kelelahan emosi derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat (Azzahra, 2023).

Masalah *burnout* pada perawat telah menjadi perhatian pemerintah karena dapat berdampak negatif kepada kesehatan fisik serta psikologis seseorang dan berakibat terhadap efektifitas sebuah instansi. Untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja yang bersumber dari masalah psikososial, pemerintah telah menetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja. Upaya penanganan masalah kesehatan bagi tenaga kesehatan adalah hal yang penting sehingga setiap rumah sakit dapat mengupayakan agar perawat tetap dalam kondisi yang sehat dan produktif secara optimal (Kemenkes RI, 2022).

Menurut Pamungkas (2020) Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada perawat yaitu faktor keterlibatan dengan penerima pelayanan, faktor lingkungan, faktor budaya, faktor individu (faktor demografi yang terdiri letar belakang etnis, pendidikan, jenis kelamin, usia, status perkawinan, (faktor kepribadian yang terdiri kebutuhan diri terlalu besar, kemampuan yang rendah, mengendalikan emosi dan *self efficacy*).

*Self-efficacy* menjadi salah satu faktor untuk individu dapat menghadapi *burnout* atau tekanan yang dialami oleh para pekerja. Efikasi diri atau *self efficacy* yang dimiliki seseorang membantu menetapkan berapa banyak usaha yang akan dibutuhkan untuk sebuah kegiatan, berapa lama

individu akan bertahan saat mengalami hambatan, serta seberapa kuat mereka untuk menghadapi situasi yang buruk (Lestari, 2022).

*Self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* ini dapat menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi sehingga meskipun memiliki beban kerja yang berat dan dihadapkan dengan permasalahan yang berat, perawat masih memiliki semangat kerja yang tinggi (Purbandini, 2021). Orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi berupaya menjalankan tugas atau tindakan serta berupaya menyesuaikan dengan berbagai hambatan- hambatan pada pekerjaan mereka termasuk burnout yang dialaminya (Lestari, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan Larengkeng et al. (2019) tentang burnout dengan *self efficacy* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih Manado ditemukan hasil sebanyak 61 perawat (83,6 %) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dan (16,4%) memiliki tingkat *burnout* rendah. Ada hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan *self efficacy* pada perawat. Hal ini berarti *self efficacy* memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *burnout*. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah *burnout* yang di alami.

Penelitian lain oleh Lestari (2022) dengan judulnya “Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap *Burnout* Pada Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021”, didapatkan hasil perawat yang

mempunyai efikasi diri tinggi berjumlah 52 orang (46.0%), perawat dengan efikasi sedang berjumlah 41 orang (36.3%) dan untuk efikasi diri rendah berjumlah 20 orang (17.7%). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan *Burnout*.

Masalah *burnout* pada perawat telah menjadi perhatian pemerintah karena dapat berdampak negatif kepada kesehatan fisik serta psikologis seseorang dan berakibat terhadap efektifitas sebuah instansi. Untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja yang bersumber dari masalah psikososial, pemerintah telah menetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja. Upaya penanganan masalah kesehatan bagi tenaga kesehatan adalah hal yang penting sehingga setiap rumah sakit dapat mengupayakan agar perawat tetap dalam kondisi yang sehat dan produktif secara optimal.

Schabracq et al. (2019) menyebutkan bahwa terjadinya *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah jenis kelamin (perbedaan peran laki-laki dan perempuan), pekerjaan (jenis pekerjaan, tren pekerjaan, tuntutan pekerjaan), dukungan sosial (rekan kerja, atasan di tempat kerja) dan kepribadian (*self-efficacy*). *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor untuk individu dapat menghadapi burnout atau tekanan yang dialami oleh para pekerja. Efikasi diri atau *self efficacy* yang dimiliki seseorang membantu menetapkan berapa banyak usaha yang akan dibutuhkan untuk sebuah kegiatan, berapa lama individu akan bertahan saat mengalami



hambatan, serta seberapa kuat mereka untuk menghadapi situasi yang buruk (Lestari, 2022).

Perawat memiliki pekerjaannya yang bersifat human service atau memberikan pelayanan kepada klien, sehingga dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan. Perawat IGD dan ICU harus mempunyai kemampuan untuk berpikir cepat mengenai tindakan apa yang harus dilakukan terhadap pasien. Sedikit kesalahan yang dilakukan oleh perawat akan membahayakan keselamatan pasien. Perawat yang memiliki kemampuan kerja di bawah standar rentan mengalami tekanan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Jika tekanan kerja mulai terjadi, hal ini dapat menyebabkan hambatan proses berfikir, gangguan emosional, dan gangguan pada kondisi fisik pada perawat. Apabila keadaan ini terjadi dalam jangka waktu yang lama, maka akan mengakibatkan perawat mengalami gejala *burnout* (Kapu, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2023) tentang hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Ruang ICU ditemukan hasil *self efficacy* rendah (31,7%) dan *burnout* rendah (63,4%). Ada hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat ( $pvalue=0,000$ ). Penelitian lain yang dilakukan oleh Damayanti (2022) tentang tingkat *self efficacy* berhubungan dengan *burnout* pada perawat selama pandemi corona virus disesae ditemukan hasil *self efficacy* sedang (74,3%) dan *burnout* sedang (97,1%). Ada hubungan tingkat *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat RSUD Bali Mandara ( $pvalue=0,000$ ).

Penelitian yang dilakukan oleh Alverina (2019) tentang hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa ditemukan hasil *self efficacy* tinggi (91,32%) dan *burnout* sedang (86,04%). Ada hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikoatri ( $pvalue=0,000$ ).

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada tanggal 07 Februari 2024 dengan melakukan wawancara terhadap 10 orang perawat, 6 orang mengatakan secara emosional merasa lelah setelah merawat pasien, selalu khawatir merawat pasien membuat perasaan menjadi terganggu, sering lelah setelah melakukan pekerjaan, perawat sering merasa lelah ketika harus bangun pagi dan menjalani tugas. Dari 6 orang perawat sebanyak 4 orang memiliki *self efficacy* yang kurang baik ditandai perawat merasa kurang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis telah melakukan penelitian mengenai “Hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024 ?”.

## **B. Rumusan masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu Apakah ada hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024 ?

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Diketuainya hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK Dr. III Reksodiwiryo Padang tahun 2024.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya distribusi frekuensi berdasarkan burnout pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.
- b. Diketuainya distribusi frekuensi berdasarkan *self efficacy* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.
- c. Diketuainya hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Teoritis

#### a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam hal penyusunan proposal serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dibangku perkuliahan serta memberikan pengalaman peneliti dalam hal melaksanakan penelitian.



b. Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan atau data dasar bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama dengan variabel yang berbeda.

2. Praktis

a. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan informasi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan menentukan kebijakan dalam mengatasi *burnout* pada perawat di RS TK III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2024

b. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat menambah wawasan bagi mahasiswa dan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi di perpustakaan STIKes Alifah Padang.

**E. Ruang Lingkup**

Penelitian ini membahas hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS TK Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2024. Waktu penelitian akan dilaksanakan bulan Januari – Agustus 2024. Variabel independen (*self efficacy*) dan variabel dependen (*burnout*). Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Ruang Rawat Inap RS TK III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2024 berjumlah 115 orang dengan sampel 53 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling*. Analisis pada

penelitian ini yaitu analisis univariat dan bivariat, dimana analisis bivariat menggunakan uji statistik *Chi Square* ( $p \text{ value} \leq 0,05$ ).

