

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

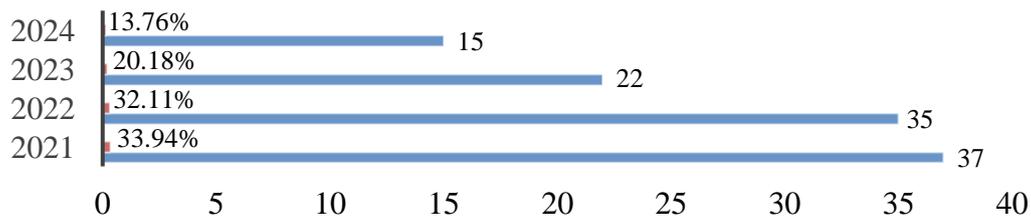
Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan berbagai jenis perawatan medis termasuk rawat inap, rawat jalan, dan layanan gawat darurat (Liana *et al.*, 2020). *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa Rumah Sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang memiliki fungsi menyediakan pelayanan paripurna yang (komprehensif) berupa penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Molenaar *et al.*, 2022).

Rumah sakit pada umumnya memiliki sumber daya perawat sekitar 60% dari seluruh jumlah sumber daya yang ada di rumah sakit (Vuspyta *et al.*, 2021). Perawat ialah tenaga kesehatan yang menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Riyanto *et al.*, 2022). Perawat memiliki peran penting dalam sektor pelayanan kesehatan yang bekerja dengan profesionalisme untuk memberikan pelayanan yang mendukung pemulihan pasien (Indrayanti, Wati and Devhy, 2022). Wilayah Indonesia memiliki tenaga kesehatan sudah tercukupi, akan tetapi distribusinya yang belum merata sehingga menjadi masalah karena sering kali terjadi kekurangan tenaga perawat di rumah sakit yang berdampak pada pelayanan kesehatan di seluruh wilayah tidak optimal (Mayawati, 2021).

*Burnout syndrome* adalah kondisi stres kronis yang disebabkan oleh kelelahan akibat kerja yang berada di lingkungan kerja (Putri, Zunaedi and Soelistyoningsih, 2023). *Burnout* pada perawat dapat mengganggu pelayanan kepada pasien,

sehingga menimbulkan kurangnya waktu tidur, sakit kepala, kurang istirahat, ketidakstabilan emosional, dan kebingungan yang berpengaruh pada kualitas pelayanan dan keselamatan pasien (Muir, Keim-Malpass and LeBaron, 2022). Menurut (Annisa Widhiastuti, 2020), *burnout syndrome* memiliki tiga komponen yang meliputi *emotional exhaustion* (kelelahan emosi), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri). Menurut (Heidari *et al.*, 2022) *Burnout* berkaitan dengan individu yang telah bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi dalam jangka waktu yang lama, yang pada akhirnya menyebabkan hilangnya minat secara bertahap terhadap pekerjaan.

*Burnout syndrome* disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan sehingga dapat menyebabkan stres kerja berkepanjangan, yang ditandai dengan sikap sinis, peningkatan absensi, dan keterlambatan hadir di tempat kerja (Matussilmiyuliyani, Widiyanto and Masithoh, 2022). Berdasarkan penelitian (Astuti *et al.*, 2022), mengatakan bahwa *burnout syndrome* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat. *Burnout syndrome* juga dapat berdampak pada performa kerja individu dengan menyebabkan mereka cenderung menarik diri dari pekerjaan hal ini bisa tercermin dalam bentuk ketidakhadiran yang lebih sering, keinginan yang kuat untuk berhenti bekerja, dan tingkat *turnover* yang meningkat (Rambu Tamar Kapu, 2020).

Data *Turnover* Perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Sumber: RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

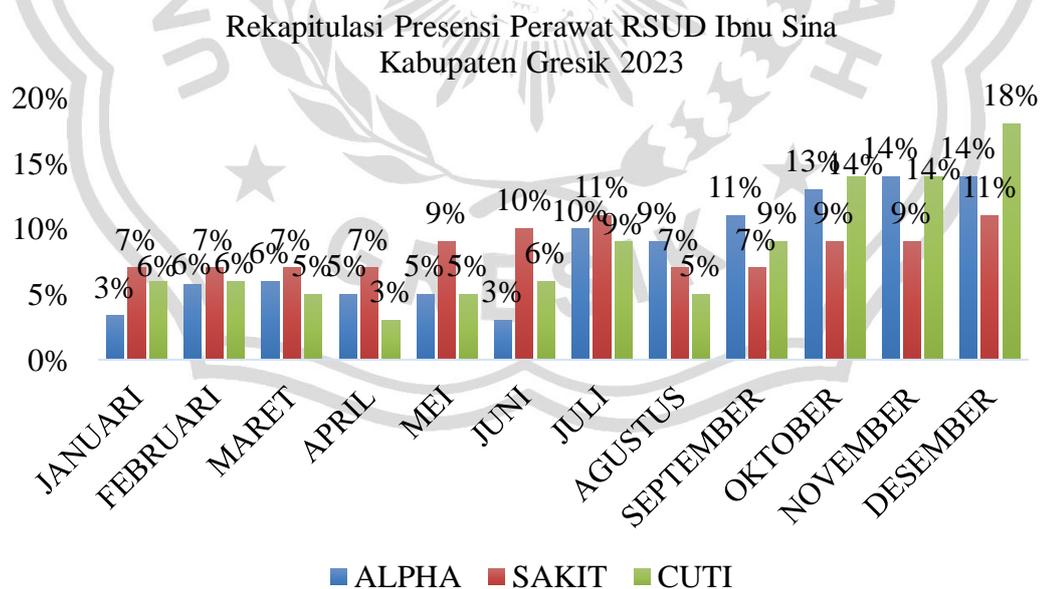
Gambar 1.1 Data *Turnover* Perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan Gambar 1.1 Data *turnover* perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik disebabkan oleh perpindahan/mengundurkan diri, tercatat ada 10 perawat pada tahun 2021 yang mengundurkan diri, serta sudah terdapat 7 perawat mengundurkan diri per 15 Mei tahun 2024. Orang yang mengalami sindrom *burnout* akan kehilangan kesadaran terhadap apa yang mereka lakukan sebagai respons terhadap kelelahan emosional, fisik, dan mental yang berkepanjangan akibat ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan akibatnya, mereka menjadi tidak mampu berpartisipasi, sering mengambil cuti sakit, dan bahkan meninggalkan pekerjaan (Illahi, 2023).

*Burnout* disebut telah mempengaruhi kualitas kerja perawat, yang menyebabkan peningkatan jumlah cuti, sakit, serta berkurangnya efektivitas kerja (Mirahadi, Wati and Purwanti, 2022). Berdasarkan gambar 1.2 data absensi perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik tahun 2023 menunjukkan mayoritas absensi perawat pada tahun 2023, disebabkan oleh ketidakhadiran (*alpha*) dengan prevalensi yang fluktuasi dari bulan Januari hingga Agustus, namun mengalami peningkatan mencapai 11% -14% (2.702 ketidakhadiran) dengan jumlah (718 perawat) pada bulan September hingga Desember, absensi juga disebabkan oleh sakit dengan prevalensi fluktuasi dari bulan Januari hingga Juli serta mengalami

peningkatan di bulan Agustus hingga Desember mencapai 7% - 11% (331 ketidak hadiran) dengan jumlah (63 Perawat), dan cuti meningkat terutama pada bulan September hingga Desember mencapai 9% - 18% (1.644 ketidakhadiran) dengan jumlah (455 Perawat) .

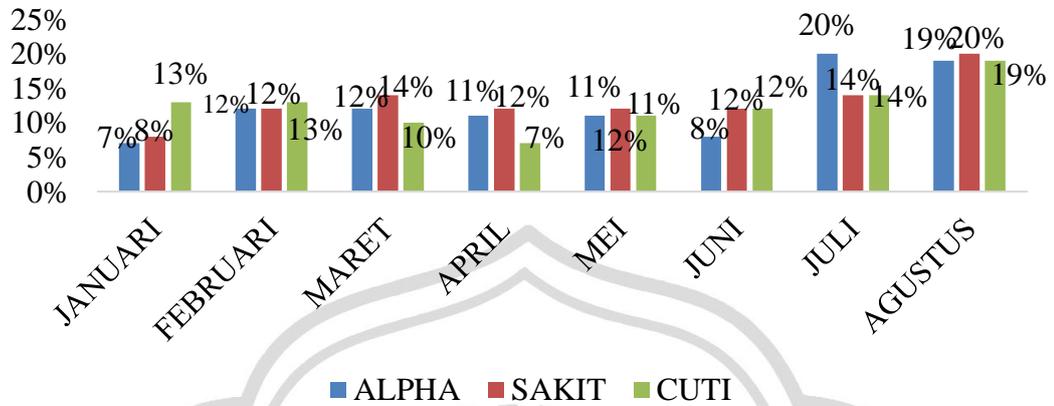
Berdasarkan 1.3 data absensi perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik tahun 2024 menunjukkan mayoritas absensi perawat pada tahun 2024 diakibatkan oleh ketidakhadiran (*alpha*) dengan prevalensi yang fluktuasi dari bulan Januari hingga Agustus, namun absensi perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik 2024 juga disebabkan oleh sakit dengan prevalensi fluktuasi dari bulan Januari hingga April, namun mengalami kenaikan pada bulan Mei hingga Agustus mencapai 12% - 20% (1.705 ketidakhadiran) dengan jumlah (72 Perawat) akibat sakit dan cuti meningkat terutama pada bulan Mei hingga Agustus mencapai 11% - 19% (669 ketidakhadiran) dengan jumlah (233 Perawat) .



Sumber: RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Gambar 1.2 Data Absensi Perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik 2023

### Rekapitulasi Presensi Perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik 2024



Sumber: RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Gambar 1.3 Data Absensi Perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik 2024

*Burnout syndrome* pada kalangan perawat menjadi subjek penelitian yang banyak dilakukan diluar negeri seperti di Andalusia Spayol yang melaporkan dari total 674 perawat dalam penelitian, menunjukkan sekitan 80% dari mereka memiliki tingkat *burnout syndrome* yang tinggi (Pujiarti and Lia Idealistiana, 2023). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia menunjukkan bahwa 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami *burnout syndrome* pada tingkat sedang hingga berat. Kesimpulan dari data di atas profesi perawat berpotensi lebih kuat untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan profesi lainnya (Pertiwi, Andriany and Pratiwi, 2021).

*Burnout syndrome* adalah kondisi yang menggambarkan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta penurunan motivasi atau inisiatif, yang dapat menyebabkan perubahan sikap dan perilaku individu dalam merespons tuntutan, serta frustrasi karena menganggap dirinya tidak dihargai dalam pekerjaannya (Dwi

Nyono, 2022). Berdasarkan laporan dari Depnakertrans tahun 2021, terkait statistik kecelakaan kerja di Indonesia, setiap hari tercatat rata-rata 414 kejadian kecelakaan kerja, dan sekitar 27,8% disebabkan oleh tingkat kelelahan (*burnout*) yang cukup tinggi (Mouliansyah *et al.*, 2023). Dalam hal ini sebagian perawat yang mengalami *burnout* merasakan kelelahan fisik yang luar biasa setelah selesai bekerja, yang mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan (Saputri, Susanti and Kurniawan, 2022).

Tabel 1.1 Data Kelelahan Fisik Perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik 2023

| Data kelelahan fisik perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik |        |        |
|---|--------|--------|
| Rendah  | Sedang | Tinggi |
| 71.2%   | 28.8%  | 0.0%   |

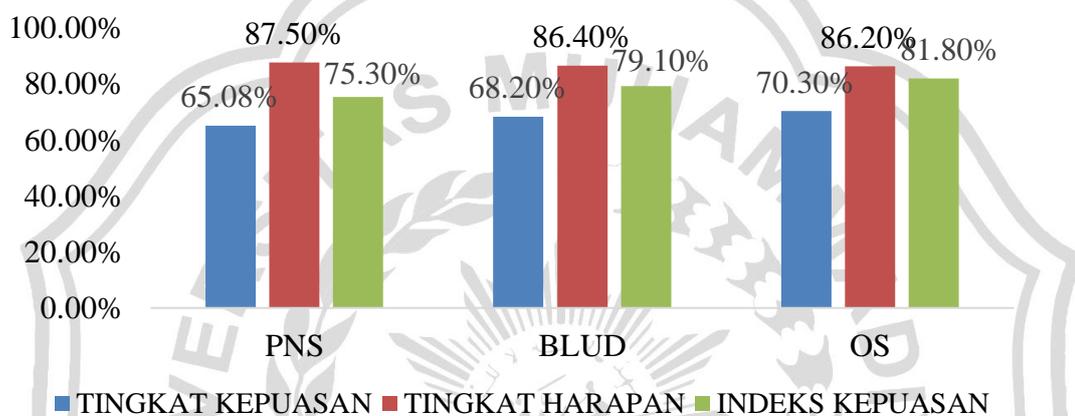
Sumber: RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan tabel 1.1 data kelelahan fisik perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik pada tahun 2023 menunjukkan bahwa, sebanyak 71.2% mengalami tingkat kelelahan rendah, sementara 28.8% mengalami tingkat kelelahan sedang. Kejenuhan yang dialami oleh perawat disebabkan oleh lingkungan kerja dan dukungan antar sesama pekerja. Kelelahan pada perawat disebabkan oleh meningkatnya kompleksitas tugas mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dan keluarga pasien, serta adanya konflik antara tenaga kesehatan (Saparwati & Apriatmoko, 2020).

Data laporan pada tahun 2021 terkait *survey* kepuasan pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik menunjukkan masih dibawah standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Berdasarkan gambar 1.3 menunjukkan indeks kepuasan karyawan tertinggi justru pada karyawan *outsourcing* sebesar 81,8% sedangkan tingkat harapannya relatif sama dengan karyawan PNS dan BLUD di mana indeks

kepuasan terendah terdapat pada karyawan PNS sebesar 75,3%. Kepuasan kerja memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap *burnout*, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan prediktor yang signifikan dalam mempengaruhi terjadinya *burnout* (Wu *et al.*, 2021).

Kepuasan kerja mengakibatkan tingginya tekanan kerja yang dapat menyebabkan kelelahan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pandangan pasien terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit (Insan *et al.*, 2023).



Sumber : RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Gambar 1.4 Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Karyawan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik 2021

Dukungan sosial merupakan ketersediaan sumber daya yang dapat dimanfaatkan atau dihubungi ketika dibutuhkan untuk memberikan bantuan dan dukungan, dengan adanya dukungan sosial seseorang cenderung merasa lebih percaya diri dan sehat, karena mereka yakin bahwa ada orang lain yang akan membantunya saat menghadapi kesulitan (Aljunianti, 2022). Dukungan sosial adalah faktor yang sangat penting bagi perawat karena memberikan manfaat yang signifikan, perawat menerima dukungan sosial yang baik dari keluarga, rekan kerja, dan atasan, sehingga akan berdampak positif pada kondisi fisik dan psikologis mereka (Bunga, Simamora and Deniati, 2022).

Dukungan sosial dapat berupa dukungan instrumental, emosional, informatif, maupun penghargaan, yang dapat membantu perawat dalam mengatasi kondisi *burnout* yang dialaminya (Anisa Ninuk Melania, 2022). Beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Vika Rosdikasari, 2021), menunjukkan hasil yang signifikan dengan hasil nilai  $P\text{-value} = 0,012$  berarti  $P\text{-value} < (0,05)$ . Penelitian lain oleh (Widi Astutik, 2021), dukungan sosial dengan *burnout syndrome* di RSI Siti Hajar Sidoarjo menunjukkan hasil yang signifikan dengan hasil  $P\text{-value} = 0,000$  berarti  $P\text{-value} < (0,05)$ .

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan adanya temuan yang signifikan pada penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, yang menjadi dasar utama mendorong minat peneliti untuk menjalankan penelitian dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial Dengan *Burnout Syndrome* Pada Perawat Rumah Sakit RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

“ Apakah ada hubungan Hubungan Dukungan Sosial dengan *Burnout Syndrome* Pada Perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Menganalisis hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi kejadian *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
2. Mengidentifikasi dukungan sosial pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik
3. Menganalisis hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan analisis dari penelitian tugas akhir yang dibuat dapat menjadi acuan dalam mengidentifikasi dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Responden

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait tentang dukungan sosial terhadap *burnout syndrome* yang dialami oleh perawat, sehingga bisa mencegah terjadinya risiko *burnout syndrome*.

##### 2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil Penelitian Tugas Akhir ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi bagi mahasiswa sebagai penelitian di masa yang akan datang dengan fokus penelitian terkait tentang dukungan sosial dengan *burnout syndrome*, serta sebagai khasanah wacana kepustakaan, juga dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan ilmu penelitian, khususnya dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

### 3. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadi sarana dalam pencegahan dan upaya menurunkan kejadian *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

### 4. Bagi penulis

Bagi peneliti dapat menambah dan meningkatkan wawasan atau pengetahuan, serta menambah pengalaman dan informasi khususnya mengenai Penelitian Tugas Akhir yang terkait tentang hubungan dukungan sosial terhadap *burnout syndrome* di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang terletak di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No.243B, Kembangan, Klanganon, Kec. Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61124. Metode penelitian yang digunakan adalah observasional dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah 203 perawat, yang bekerja di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Tujuan dari penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

#### 1.6 Hipotesis

H0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

H1 : Adanya hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout syndrome* pada perawat di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.