

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi ini, perkembangan teknologi mempunyai pengaruh besar bagi perubahan kelangsungan hidup seseorang. Perubahan-perubahan yang terjadi tidak hanya menyangkut struktur sosial, tetapi juga menyangkut perubahan lingkungan hidup, tempat kerja, keluarga dan diri manusia. Dan dampak dari proses pembangunan tersebut akan berpengaruh terhadap beban kerja di berbagai bidang termasuk di bidang kesehatan (Mayasari, 2007).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan, dewasa ini digunakan sepenuhnya sebagai usaha untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, baik di unit-unit rumah sakit maupun masyarakat luas. Oleh sebab itu, rumah sakit melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan terutama di bidang pelayanan keperawatan (Mayasari, 2007).

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Layanan perawatan menyangkut upaya kemanusiaan yang pelaksanaannya membutuhkan ketulusan, saling menghargai dan kebijaksanaan terhadap sesama. Mengingat perawat merupakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengabdian sosial yang dilakukan untuk kesejahteraan dan kesembuhan orang lain, maka perawat sebaiknya memperlihatkan sikap menaruh minat, mendengarkan dengan penuh perhatian apa yang dikeluhkan oleh pasien tanpa menghiraukan usia, jenis kelamin, latar belakang dan status ekonominya (Dewanti, 2010).

Perawat bertanggung jawab terhadap pasien, hal ini merupakan faktor utama dalam keberhasilan pekerjaan. Tanggung jawab menuntut adanya pelaksanaan kerja yang efektif. Oleh karena itu, perawatpun tidak terlepas dari stres yang muncul akibat pekerjaannya. Davis dan Newstroom (1993) mengatakan apabila stres kerja yang diderita berkepanjangan, maka akan menimbulkan *burnout*. Maslach (dalam Sulis dkk, 2011) mengungkapkan *Burnout* adalah respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan. Dampak *burnout* menyebabkan efektifitas kerja perawat menurun karena adanya kelelahan mental yang dapat ditunjukkan dengan tidak masuk kerja, hubungan sosial dengan atasan, juga antar kerja menjadi renggang.

Baron dan Greenberg (1995) menjelaskan bahwa *burnout* yang dialami seorang seorang pekerja selain dipengaruhi oleh faktor internal juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dalam organisasi. Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, dan harga diri. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi kerja yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, dan tuntutan kerja. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewanti (2010). Berdasarkan hasil penelitiannya perawat di rumah Sakit Budi Rahayu Pekalongan, adanya faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti faktor eksternalnya adalah tuntutan pekerjaan dikarenakan setiap hari responden dituntut untuk bekerja secara profesional dalam menghadapi pasien dan keluarga pasien serta perintah yang datang dari atasan. Selain itu terdapat faktor internal

yang mempengaruhi *burnout* responden, yaitu ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap perawat dalam pekerjaannya. Untuk lebih mudah memahami kondisi lingkungan kerja, maka perawat harus memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya. Adanya persepsi positif yang dimiliki oleh perawat dapat dijadikan sebagai tempat untuk mengelola persepsinya secara positif sehingga *burnout* dapat dihindari. Tetapi jika perawat tidak mampu mengelola persepsinya dengan baik maka perawat akan rentan mengalami *burnout*.

Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Mayasari (2007), semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja yang dimiliki oleh perawat, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang terjadi dan sebaliknya jika persepsi terhadap lingkungan kerja semakin rendah, maka tingkat *burnout* akan semakin besar terjadi.

Seharusnya dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan tidak menjadikan perawat tertekan dan menarik diri dari lingkungan kerjanya tetapi mereka justru melibatkan diri dan memotivasi dirinya secara positif sehingga berhasil menghadapi tuntutan juga tantangan pekerjaan yang dapat memicu munculnya *burnout*.

Sesuai data yang diperoleh dari Bidang Keperawatan RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo pada bulan Februari 2013, terdapat sebanyak 100 perawat rawat inap di ruangan G2, G3, G4 dan VIP. Menurut hasil wawancara

dari kepala ruangan G3 Interna Lt.2, perawat berjumlah 22 orang dan jumlah pasien 3 bulan terakhir pada tahun 2013 mulai dari bulan September ada 1200 pasien, bulan Oktober ada 1185 pasien, dan bulan November ada 1316 pasien dengan jumlah *Bed* 52. Dalam bertugas mereka dibagi menjadi tiga *shift*, yaitu pagi (pukul 07.00-14.00 WITA), sore (pukul 14.00-21.00 WITA) dan malam (pukul 21.00-07.00 WITA). Beliau mengatakan, setiap *shift* di jaga oleh 3 perawat. sehingga 1 perawat bisa menangani 16 pasien sekaligus dalam 7-10 jam an perhari.

Berdasarkan hasil pengambilan data awal wawancara dari 3 perawat masing-masing rawat inap dan observasi kondisi di lapangan, didapatkan adanya gejala-gejala *burnout* pada perawat. Perawat tersebut mengungkapkan terkadang ada rasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya, terkadang menjadi mudah marah karena pasien atau keluarga pasien yang tidak kooperatif dan juga pernah mengalami konflik dengan sesama rekan kerjanya. Selain itu menurut observasi sebanyak 3x dari peneliti, suasana lingkungan kerjanya kurang pencahayaan, cenderung panas dan terkadang tercium bau yang tak sedap kondisi ini dapat mempengaruhi persepsi perawat terhadap lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul : **Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan *Burnout* Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.**

## 1.2 Identifikasi Masalah

- a. Terdapat *shift* pagi, sore dan malam. Dalam satu *shift* hanya 3 perawat, jadinya bisa sampai 16 pasien yang dipegang setiap perawat.
- b. Kondisi lingkungan kerja yang kurang pencahayaan, cenderung panas dan terkadang tercium bau yang tak sedap.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo?”.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

### 1.4.1 Tujuan Umum

Diketuinya hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan *burnout* pada perawat di ruangan rawat inap RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Dapat diidentifikasi kejadian *burnout* pada perawat di ruangan rawat inap RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
2. Dapat diidentifikasi persepsi terhadap lingkungan kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

3. Dapat dianalisa hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan *burnout* pada perawat di ruangan rawat inap RSUD Prof. DR. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama manajemen kesehatan khususnya yang berkaitan tentang persepsi terhadap lingkungan kerja dengan *burnout* pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- (1) Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Untuk memperbanyak dan memperluas batang tubuh ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dengan *burnout* pada perawat .

- (2) Bagi Perawat

Memberikan masukan tentang mengelola persepsi terhadap lingkungan kerja dan *burnoutnya*.

- (3) Bagi Instalasi Rumah Sakit

Sebagai masukan dalam peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dan lebih memperhatikan lingkungan fisik setiap ruangan.