

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan yang melakukan pelayanan masyarakat di rumah sakit, dalam melakukan tindakan keperawatan, perawat tidak hanya di tuntut profesional tetapi harus memiliki keterampilan banyak yang di butuhkan (Jundila, Ahmad dan Saktiansya, 2017).

Berdasarkan data dari Departemen kesehatan tahun 2015 jumlah perawat di Indonesia sebanyak 223.910 orang. Jawa tengah adalah provinsi dengan jumlah perawat terbanyak sebesar 29.154, sedangkan jumlah perawat paling sedikit adalah provinsi Gorontalo sebesar 1.086 orang. Saat ini jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2019 sebanyak 532.040 orang.

Perawat adalah tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum, perawat di tuntut untuk melayani pasien mulai dari pagi, siang, sore, hingga malam, sehingga perawat sering mengalami kelelahan dalam bekerja, hal ini dikarenakan jumlah pasien yang datang tidak hanya sedikit, pasien yang datang mulai dari kondisi ringan, parah, hingga kondisi gawat, sehingga membutuhkan kesabaran dan ketekunan tenaga kesehatan rumah sakit (Adawiyah dan Brikololong, 2018).

Selain itu tanggung jawab serta tuntutan yang tinggi seperti pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang padat, dan bertanggung jawab atas keselamatan pasien dan kesehatan diri sendiri dapat beresiko bagi perawat kekurangan waktu istirahat sehingga beresiko mengalami *stressor* (Edzha dan Putri, 2019).

Perawat yang tidak dapat menangani *stress* dengan segera akan mengakibatkan dampak berjangka panjang, dimana akan menimbulkan *burnout* pada perawat (Aristiani 2015). *Burnout* merupakan salah satu masalah yang sering terjadi dalam lingkungan kerja, *burnout* sendiri

diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu kelelahan emosional, sinisme dan kurangnya kepuasan dalam pekerjaan dikarenakan tuntutan kerja (Mustikasari dan Prakoso, 2018).

Dalam hal ini rupanya perawat memiliki tingkat *stress* dan *burnout* yang paling tinggi dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Dimana perawat selalu kontak langsung dengan pasien secara langsung ataupun tidak langsung. Hal ini didukung dengan penelitian internasional yang menunjukkan prevalensi *burnout* pada perawat berkisar 30-80% (Ekawati, 2019).

World Health Organization (WHO) tahun 2019 menggambarkan *burnout* sebagai sindrom “*stress* kronis akibat dari pekerjaan” dan mengklasifikasikannya dalam penyakit internasional terbaru yaitu “fenomena kelelahan kerja”. Pada tahun 2018 di dapatkan bahwa 595.000 perawat menderita *stress* di tempat kerja. Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah, sehingga dalam memaksimalkan pekerjaan di butuhkan dukungan sosial (Aristiani, 2015).

Dukungan sosial merupakan dukungan antara perawat dengan atasannya namun hubungan sosial dengan rekan kerja juga dapat menjadi penghalang timbulnya *burnout*. Dukungan sosial ditunjukkan dengan memberikan bantuan individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan. Bentuk dukungan ini dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, ataupun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan, dan bernilai (Mustikasari dan Prakoso, 2018).

Namun, apabila hubungan sosial tersebut bersifat tidak mendukung maka dapat menambah beban dan tekanan bagi perawat di dalam lingkungan pekerjaannya, dan sebaliknya bisa meningkatkan kejadian *burnout* (Rakasiwi dan Ratnaningsih, 2018).

Hasil penelitian Eliyana pada tahun 2016 di dapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* perawat pelaksana dalam kategori tinggi sebesar 82,8% dan kategori rendah sebesar 17,2% serta variabel yang paling dominan dengan *burnout* adalah beban kerja.

Penelitian lain yang mendukung Adawiyah & Blikololong pada tahun 2019 tentang Hubungan antara dukungan sosial dan *burnout* pada karyawan rumah sakit, hasil analisis adalah $r = -0.601$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Hipotesis yang diajukan diterima artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan kelelahan kerja pada karyawan rumah sakit di tangerang.

Hasil survei awal yang peneliti lakukan dengan membagikan kuesioner pada 5 orang perawat di RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe di dapatkan 3 dari 5 orang perawat mengalami *burnout*, dan 2 lainnya tidak mengalami *burnout*, responden mengatakan kejenuhan kerja tersebut dikarenakan beban kerja serta tanggung jawab penuh atas keselamatan pasien yang memiliki penyakit yang berat dan berada dalam kondisi kronis atau akut bahkan pasien yang meninggal. Responden juga mengatakan faktor lain yang menyebabkan kelelahan kerja yaitu kurangnya komunikasi interpersonal dengan lingkungan salah satunya dengan rekan kerja, dikarenakan sibuk dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga membuat individu merasa atau sedikit memiliki orang yang dapat dijadikan tempat untuk menceritakan masalah, terutama masalah di tempat kerja. Responden juga mengatakan tidak ada yang bias memberikan solusi atau motivasi atas masalah yang sedang di hadapi.

Berdasarkan masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* perawat di RSUD Prof. DR. H. aloei saboe kota gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari hasil uraian di atas di dapatkan bahwa pada tahun 2015 Gorontalo memiliki jumlah perawat yang paling sedikit yaitu sebanyak 1.086 orang. Sedangkan pada tahun 2019 saat ini jumlah perawat di Indonesia sebanyak 532.040 orang.

Pada tahun 2018 juga 2018 di dapatkan bahwa 595.000 perawat menderita *stress* di tempat kerja dan didukung dengan penelitian internasional yang menunjukkan prevalensi *burnout* pada perawat berkisar 30-80%.

Hasil survei awal juga menggambarkan kejadian *burnout* pada perawat di RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe dengan membagikan kuesioner pada 5 orang perawat di RSUD Prof. DR. H. Aloi Saboe di dapatkan 3 dari 5 orang perawat mengalami *burnout*, dan 2 lainnya tidak mengalami *burnout*, karena beban dan tanggung jawab atas keselamatan pasien.

Akibat dari kejenuhan kerja itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas yang rendah, sehingga dalam memaksimalkan pekerjaan di butuhkan dukungan sosial.

1.3 Rumusan Masalah

“Apakah ada Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan *Burnout* Perawat Di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo”?

1.4 Tujuan Masalah

1.4.1 Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi dukungan sosial rekan kerja pada perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo
2. Untuk mengidentifikasi *burnout* perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo

3. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang kesehatan khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* perawat.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi tempat peneliti

Sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi mengenai permasalahan *burnout* yang dapat bermanfaat bagi rumah sakit untuk lebih memperhatikan kondisi para perawat

2. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan *burout* perawat, memiliki pengalaman dalam menyusun, melaksanakan, dan menulis hasil penelitian

3. Bagi institusi keperawatan

Sebagai referensi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen keperawatan mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan *burout* perawat, serta sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan hasil tentang permasalahan *burnout*, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.