BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Burnout merupakan kondisi penurunan fisik, emosional serta mental yang signifikan akibat tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan. *Sindrom burnout* sering terjadi pada profesi yang melibatkan peran sebagai pemberi layanan, seperti perawat dan pekerja sosial. Pekerja di bidang layanan sosial memiliki risiko tinggi terhadap *burnout* karena sering berinteraksi langsung dengan pasien. Proses pemberian layanan kesehatan kerap menghadapkan tenaga medis pada situasi kompleks yang sarat tekanan emosional, termasuk menghadapi pasien dengan tingkat kooperatif rendah maupun menyaksikan penderitaan pasien secara langsung (Dita Puteri, 2023).

Burnout syndrom merupakan kondisi yang lazim dialami oleh tenaga keperawatan, ditandai dengan munculnya respons-respons maladaptif seperti sikap negatif terhadap pasien, penundaan tugas, iritabilitas saat menghadapi pertanyaan sederhana dari rekan kerja atau pasien, serta keluhan fisik seperti kelelahan dan sakit kepala. Dalam bentuk yang lebih berat, individu bahkan dapat menunjukkan sikap apatis terhadap pekerjaan maupun lingkungan sekitarnya (Tinambunan et al., 2018). *Burnout* dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja yang menghalangi potensi seseorang. Perawat yang mengalami sindrom *burnout* menunjukkan kecenderungan penurunan keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik, yang secara signifikan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan performa profesional. Kondisi ini dapat memicu berbagai konsekuensi negatif seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja, reduksi produktivitas, serta deteriorasi kualitas kinerja secara menyeluruh. *Burnout* menjadi masalah bagi instansi jika berujung pada penurunan kinerja dan

produktivitas. Kondisi ini sering menyebabkan perasaan cemas dan kehilangan fokus, sehingga dapat merugikan kualitas kerja dan kualitas hidup perawat. Penurunan kinerja perawat juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien (Ramadhan et al., 2023)

Burnout syndrome di kalangan perawat telah menjadi topik yang banyak diteliti di berbagai negara. Hasil penelitian yang dilaksanakan di wilayah Andalusia, Spanyol menunjukkan bahwa sebanyak 80% dari total 674 responden perawat mengalami sindrom *burnout* pada tingkat yang cukup signifikan. Di Indonesia, studi yang dilakukan pada perawat di RSUD Ungaran menunjukkan data bahwa terjadi *burnout syndrome* dengan prevalensi mencapai 50,8. Data tentang jumlah perawat yang mengundurkan diri antara 2019 dan 2020 menunjukkan fluktuasi, yaitu 4,7% pada tahun 2019 dan 9,3% pada tahun 2020 (Indiawati et al., 2022). Hasil investigasi di Rumah Sakit Darmo Surabaya pada 19 September 2020 terhadap sampel 10 perawat unit rawat inap mengungkapkan prevalensi gejala kelelahan fisik mencapai 100%, disusul oleh kelelahan emosional (75%), serta gangguan somatik berupa insomnia, pola makan, dan sakit kepala masing-masing sebesar 50%. Separuh responden (50%) mengaku pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan profesi keperawatan. Sementara itu, studi terpisah terhadap 75 perawat di RS Paru Jember mengungkapkan bahwa sebagian besar (86,7% atau 65 orang) mengalami *burnout* dalam tingkat rendah, kondisi tersebut termanifestasi melalui tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, gejala depersonalisasi, serta penurunan rasa pencapaian diri, yang kesemuanya muncul dalam derajat ringan hingga sedang. Data ini menunjukkan variasi tingkat *burnout* di berbagai institusi kesehatan (Desy Wijayanti, 2022).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa di rumah sakit di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, perawat seringkali dibebani dengan tugas-tugas non-keperawatan yang menyebabkan beban kerja perawat menjadi berlebihan. Sebuah studi menemukan bahwa 97,02% perawat di Indonesia mengalami *burnout* tingkat sedang, dengan keluhan yang semakin meningkat setelah bekerja lebih dari 2-5 tahun, yang berisiko menyebabkan *burnout* tingkat tinggi di masa depan dan salah satu penyebab *burnout* yaitu stres organisasi.

Stres organisasi merupakan kondisi psikofisiologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Menurut Parker & DeCotiis dalam (Nur, 2021), konstruk ini terdiri atas dua dimensi utama yaitu tekanan waktu (*time stress*) dan kecemasan (*anxiety*). Smith dalam kajiannya menjelaskan apabila stres organisasi bersifat multidimensi, yang dapat berasal dari faktor lingkungan kerja maupun ketidakmampuan individu dalam menyelesaikan tugas, jam kerja yang panjang, atau tuntutan pekerjaan yang kompleks. Dalam konteks keperawatan, stres organisasi dapat memicu peningkatan sensitivitas emosional yang termanifestasi dalam bentuk iritabilitas, perilaku agresif, dan penurunan kerjasama. Kondisi ini seringkali disertai dengan munculnya kekhawatiran yang berlebihan pada tenaga kesehatan. Jika stres ini tidak segera ditangani, dapat muncul perilaku negatif yang tidak diinginkan oleh organisasi, yang dapat merugikan kinerja individu, menyebabkan kejenuhan dalam bekerja, menurunkan komitmen terhadap organisasi, bahkan mendorong perawat untuk berniat meninggalkan perusahaan (Zahra, 2022).

Sindrom *burnout* akibat tekanan organisasi yang berkelanjutan merupakan realitas yang sulit dihindari dalam praktik keperawatan, khususnya dalam konteks pemenuhan tanggung jawab perawatan pasien di lingkungan rumah sakit. Hal ini karena *burnout* menjadi risiko yang melekat pada pekerjaan di sektor layanan

kesehatan, seperti profesi keperawatan (Cahyani, 2023). Manifestasi klinis stres organisasi pada tenaga keperawatan mencakup berbagai gejala fisiologis dan psikologis. Gejala fisiologis meliputi cephalgia, hiperhidrosis, takikardia, nausea, epigastralgia, dispnea, rigiditas otot, xerostomia, gangguan visual, insomnia, diare, serta peningkatan frekuensi denyut nadi. Sementara gejala psikologis berupa ansietas, perasaan tertekan, self-blame, hopelessness, penurunan self-esteem, gangguan memori, iritabilitas, job dissatisfaction, perubahan pola makan, work fatigue, kecenderungan substance abuse (rokok/alkohol), turnover intention, hingga munculnya perasaan despair. Kompleksitas gejala ini mencerminkan dampak multidimensi stres organisasi terhadap kesehatan fisik dan mental perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis memandang penting untuk melakukan penelitian mengenai keterkaitan antara stres organisasi dan potensi terjadinya *burnout* pada perawat di RS Paru Jember.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

   Stres organisasi pada perawat berpotensi menyebabkan penurunan kinerja individual, terutama ketika dihadapkan pada tuntutan kerja yang berlebihan dan tugas-tugas di luar kendali mereka. Perawat sering menghadapi beban kerja yang tinggi akibat kekurangan tenaga kerja, tuntutan waktu, dan tanggung jawab besar, yang dapat menyebabkan *burnout syndrome*. Jadwal kerja bergilir dan waktu kerja yang panjang sering kali mengganggu ritme biologis dan keseimbangan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan risiko *burnout*. Tenaga keperawatan kerap menghadapi tantangan emosional berat dalam menjalankan tugas profesionalnya, termasuk penanganan pasien kritis, proses berduka atas meninggalnya pasien,

maupun konflik dengan keluarga pasien situasi yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis. Stres organisasional yang tidak tertangani secara adekuat dapat berdampak pada penurunan kualitas asuhan keperawatan, peningkatan insiden kesalahan klinis, serta gangguan kesehatan holistik baik fisik maupun mental. Dinamika interpersonal yang kurang konstruktif dengan kolega maupun pimpinan turut berkontribusi sebagai sumber stres tambahan dalam ekosistem kerja profesi keperawatan.

2. Pertanyaan Masalah
   a. Bagaimana stres organisasi pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember?
   b. Bagaimana tingkat *Burnout Syndrome* pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember?
   c. Apakah terdapat hubungan stres organisasi dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji korelasi antara stres organisasi dan potensi terjadinya *burnout syndrome* pada tenaga keperawatan di unit rawat inap Rumah Sakit Paru Jember.

2. Tujuan Khusus
   a. Mengkaji tingkat stres organisasi pada tenaga keperawatan di unit rawat inap RS Paru Jember
   b. Menilai tingkat *burnout syndrome* pada tenaga keperawatan di unit rawat inap RS Paru Jember

c. Menganalisis korelasi antara stres organisasi dengan potensi *burnout* pada tenaga keperawatan di unit rawat inap RS Paru Jember.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Perawat

   Temuan penelitian ini diantisipasi dapat menjadi landasan teoretis dan praktis bagi perawat dalam memahami kompleksitas stres organisasi, serta berpotensi meningkatkan *awareness* mengenai isu kesehatan mental pekerja kesehatan, terutama dalam lingkup profesi keperawatan.

2. Institusi Pelayanan Kesehatan

   Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan empiris bagi penyusunan kebijakan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara proporsional dengan mempertimbangkan aspek keadilan, kebijaksanaan, dan keseimbangan.

3. Institusi Pendidikan Keperawatan

   Riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik yang berarti bagi kemajuan disiplin Ilmu Keperawatan, khususnya dalam aspek pengembangan konseptual dan implementasi manajemen keperawatan, sehingga temuan ilmiahnya dapat diimplementasikan secara praktis oleh manajer keperawatan dalam pengambilan keputusan.

4. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi studi lanjutan serta landasan pengembangan riset mendatang, baik kuantitatif maupun kualitatif, terkait isu kesehatan mental tenaga keperawatan, khususnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia bidang keperawatan.