

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai salah satu elemen integral dalam jaringan pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki peran yang tak tergantikan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Dalam menjalankan tugasnya, rumah sakit harus berkomitmen untuk terus meningkatkan mutu layanan yang diberikan, baik melalui proses akreditasi, sertifikasi, maupun upaya peningkatan mutu lainnya (Kemkes, 2017).

Penurunan kualitas pelayanan tidak hanya disebabkan oleh kualifikasi tenaga kesehatan, melainkan juga oleh beban kerja yang berat yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada petugas kesehatan. Skenario ini dapat terjadi ketika jumlah kunjungan pasien meningkat atau tingkat okupansi tempat tidur rumah sakit (BOR) naik, atau sebaliknya, ketika pasien berobat berkurang dan petugas kesehatan merasa kurang terlibat dalam tugas rutin mereka (Ilyas, 2018).

Petugas kesehatan yang mengalami burnout dan bekerja dalam lingkungan yang tidak kondusif dapat berdampak negatif pada efisiensi pelayanan. Mereka juga berisiko membuat kesalahan yang berpotensi merugikan pasien, serta dapat menyebabkan tingkat pergantian tenaga kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan biaya operasional rumah sakit (Hoskins, 2013).

Menurut penelitian oleh Kleiber dan Ensmann (Novita, 2017), tingkat kelelahan kerja di Eropa menunjukkan bahwa 4% pekerja hukum dan kepolisian mengalami kelelahan kerja, sedangkan 9% pekerja administrasi dan manajemen, serta 32% guru, dan khususnya dalam bidang kesehatan, seperti perawat, merupakan kelompok yang paling rentan mengalami kelelahan kerja (43%), dibandingkan dengan dokter dan apoteker (Schaufelli, dalam Eviaty 2015).

Hasil survei oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2016 menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Mereka sering merasakan pusing, kelelahan, dan kurang kesempatan untuk istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan tuntutan waktu yang ketat. Selain itu, perawat juga menghadapi masalah gaji yang rendah tanpa insentif yang memadai (Rahmawati, 2017). Pada tahun 2009, Persatuan Perawat Indonesia juga melaporkan bahwa 51% perawat merasakan kejenuhan kerja, pusing, kelelahan, dan kurangnya waktu istirahat karena beban kerja yang berat (Novita, 2017).

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena pada tanggal 4 September 2022 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (70%) mengalami kejenuhan dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa bosan dengan rutinitas yang monoton, kekurangan variasi dalam pekerjaan, dan mulai merasa tertarik untuk mencari pekerjaan lain karena kebosanan mereka dalam peran tenaga kesehatan di tempat kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja diatur dengan jelas. Namun, ada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang dikecualikan dari ketentuan tersebut (ayat 3). Ketika petugas kesehatan terpapar pada tugas yang membebani dan tingkat tekanan yang tinggi, ini dapat mengurangi produktivitas mereka serta meningkatkan tingkat stres yang pada akhirnya berujung pada kelelahan kerja (Poerwandari, 2015).

Terlepas dari itu, penguatan atau pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh petugas kesehatan dapat memberikan dampak positif. Ini bisa mendorong dan memotivasi mereka untuk terus berusaha menjadi yang terbaik dalam pekerjaan mereka, asalkan dalam batasan yang wajar (Rahayu, 2015). Pengakuan atas usaha yang telah dilakukan dapat memberikan dorongan yang signifikan kepada pekerja untuk menjaga semangat mereka dan menghindari kejenuhan dalam pekerjaan (Berta, 2012).

Kesimpulannya, kelelahan kerja, burnout, dan stres adalah masalah yang serius yang dihadapi oleh petugas kesehatan, terutama perawat. Upaya untuk mengatasi masalah ini memerlukan perhatian serius dari pihak rumah sakit dan lembaga kesehatan, serta perlu diterapkan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan petugas kesehatan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu : “Apakah ada pengaruh *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh *reinforcement* terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- b. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- c. Menganalisis pengaruh *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan menjadi suatu topik yang memicu diskusi dalam perkembangan ilmu kesehatan masyarakat, memberikan pengetahuan yang didasarkan pada ilmu

pengetahuan yang sah, serta menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya mengenai analisis penguatan dan dampak beban kerja terhadap tingkat kelelahan (burnout) pada perawat yang menerapkan pendekatan perawatan primer (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Peneliti

Meningkatkan pemahaman dan pengalaman penelitian ilmiah dengan fokus pada analisis penguatan dan beban kerja dalam konteks burnout pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

b. Untuk Kemajuan Profesi Kesehatan

Berpotensi menjadi sumber pengetahuan yang berharga bagi tenaga kesehatan dalam menganalisis dampak penguatan dan tingkat beban kerja terhadap gejala burnout pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

c. Kontribusi bagi Institusi Pendidikan

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi positif dalam mengembangkan pemahaman dan pengetahuan di bidang kesehatan terkait dengan analisis penguatan dan beban kerja serta dampaknya pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

d. Dampak Positif bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga dan bertindak sebagai sumber pengetahuan tambahan bagi tenaga kesehatan dalam pemahaman analisis penguatan dan beban kerja serta efeknya terhadap burnout pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

E. Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Analisis *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena “.

TABEL 1.1 KEASLIAN PENELITIAN

No	Penelitian Sebelumnya	Perbedaan penelitian
1	Awaliyah Ulfah (2020) Analisa Hubungan <i>Burnout</i> Dan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara <i>burnout</i> dengan beban kerja ($p = 0,024$). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti merekomendasikan agar pihak manajemen Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center lebih memperhatikan beban kerja perawat dengan menghitung beban kerja perawat sehingga tingkat <i>burnout</i> perawat dapat di hindari hal ini karena <i>burnout</i> juga erat kaitannya kinerja perawat memegang peranan penting dalam perawatan pasien.	Perbedaan pada judul : Analisis <i>reinforcement</i> dan beban kerja terhadap <i>burnout</i> pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian ini adalah sampel, variable dan lokasi penelitian.
2	Renny Triwijayanti (2016) Hubungan Locus Of Control Dengan <i>Burnout</i> Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Ada hubungan antara usia	Perbedaan pada judul : Analisis <i>reinforcement</i> dan beban kerja terhadap <i>burnout</i> pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum

	(p=0,001), masa kerja (p=0,001), locus of control internal (p=0,001) dan locus of control eksternal (p=0,001) serta terdapat faktor yang paling dominan berhubungan dengan <i>burnout</i> adalah locus of control eksternal (B=0,276).	Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian ini adalah sampel, variable dan lokasi penelitian.
3	Marta Pitta Uti Marpaung (2019) Pengaruh Pelatihan Self-Leadership Terhadap Etos Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Pemerintah Rsud Deli Serdang Lubuk Pakam. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pelatihan self-leadership terhadap etos kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Pemerintah RSUD Deli Serdang Lubuk Pakam. (p=0,029 < 0,05). Kesimpulan pelatihan self-leadership mampu meningkatkan etos kerja perawat pelaksana di rumah sakit sehingga disarankan untuk melakukan pelatihan secara berkesinambungan untuk menjaga konsistensi etos kerja perawat.	Perbedaan pada judul : Analisis <i>reinforcement</i> dan beban kerja terhadap <i>burnout</i> pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian ini adalah sampel, variable dan lokasi penelitian.
4	Ma'rifatu Darojati (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rsud Gambiran Kota Kediri. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung 3,783 yang bermakna bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. <i>Burnout</i> berpengaruh secara signifikan dengan nilai 0,002 dengan t hitung -0,483 yang bermakna bahwa <i>burnout</i> berpengaruh negative terhadap kinerja. Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa hasil pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka Self-efficacy	Perbedaan pada judul : Analisis <i>reinforcement</i> dan beban kerja terhadap <i>burnout</i> pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian ini adalah sampel, variable dan lokasi penelitian.

	<p>bukan variabel intervening pada hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Namun pada analisis jalur antara <i>burnout</i> terhadap kinerja menunjukkan hasil pengaruh langsungnya lebih kecil dari pengaruh tidak langsung maka selfefficacy dapat diakui sebagai variabel intervening pada hubungan <i>burnout</i> terhadap kinerja.</p>	
5	<p>Nooriftita Rizky (2021) Pengaruh Workload dan Social Support terhadap <i>Burnout</i> pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi COVID-19. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di masa pandemi COVID-19, baik secara simultan maupun parsial.</p>	<p>Perbedaan pada judul : Analisis <i>reinforcement</i> dan beban kerja terhadap <i>burnout</i> pada perawat pelaksana (primary nursing) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif. Perbedaan penelitian ini adalah sampel, variable dan lokasi penelitian.</p>

