

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh *Reinforcement* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Pelaksana (*Primary Nursing*) Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value*  $0,041 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh *reinforcement* terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Secara umum, penghargaan memiliki dampak positif yang signifikan dalam kehidupan manusia. Penghargaan mampu mendorong perubahan perilaku yang lebih baik dan meningkatkan usaha individu. Tidak mengherankan jika seseorang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi terbaik dan mendapatkan apresiasi, tentu saja, dalam batasan yang wajar. Pikirkanlah, bagaimana para atlet olahraga akan menghadapi situasinya tanpa persaingan dan pengakuan (Rahayu, 2015).

Dalam konteksnya, istilah "penguatan" (*reinforcement*) mengandung konsep peningkatan kekuatan pada sesuatu yang dianggap lemah. Ini merujuk pada penguatan perilaku individu yang perlu diperkuat atau dipertahankan. Dalam konteks pendidikan yang berfokus pada perubahan perilaku, tujuan utamanya adalah menciptakan perilaku yang baik, yang sering muncul sesuai dengan kebutuhan. Penguatan merupakan respons terhadap perilaku positif

yang meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku tersebut kembali (Butar, 2015).

Sebuah studi oleh Achora dan Senyonga (2017) menyelidiki hubungan antara penguatan positif dari manajemen dengan tingkat burnout pada perawat di rumah sakit. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penguatan positif dari manajemen berhubungan dengan tingkat burnout yang lebih rendah pada perawat. Penguatan positif, seperti pengakuan atas kerja keras dan prestasi perawat, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres yang dapat menyebabkan burnout. Temuan ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam memberikan dukungan dan penghargaan yang sesuai kepada perawat untuk mengurangi risiko burnout.

Penelitian lain oleh Chou et al. (2019) menginvestigasi dampak penguatan positif dari rekan sekerja terhadap tingkat burnout pada perawat di rumah sakit. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat penguatan positif yang tinggi dari rekan sekerja berkaitan dengan tingkat burnout yang lebih rendah pada perawat. Dukungan sosial dan hubungan yang baik antara rekan sekerja dapat menjadi sumber kekuatan emosional dan motivasi bagi perawat dalam mengatasi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga mengurangi risiko burnout.

Studi oleh Hobfoll et al. (2018) menegaskan pentingnya penguatan positif dari manajemen dan rekan sekerja sebagai faktor pelindung terhadap burnout pada perawat. Penguatan positif dapat berperan sebagai motivator dan

sumber penghargaan bagi perawat, membantu mereka menghadapi tantangan pekerjaan dan mengurangi risiko burnout.

Dalam penelitian ini, peneliti menekankan bahwa penguatan dapat lebih efektif jika memenuhi beberapa syarat, termasuk memberikan penguatan segera setelah perilaku terjadi, memilih jenis penguat yang sesuai dengan perilaku, menentukan waktu yang tepat, mengatur jumlah penguat yang diberikan dengan bijak, memilih penguat yang paling efektif, dan merencanakan jadwal pemberian penguatan dengan baik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajemen dapat memperbaiki hasil perilaku kerja secara signifikan. Dengan demikian, penguatan positif, baik dari manajemen maupun rekan sekerja, memegang peran penting dalam mengurangi tingkat burnout pada perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Pemberian penghargaan, dukungan sosial, dan hubungan yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan memperkuat sumber daya emosional perawat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu, peran manajemen dan lingkungan kerja yang mendukung dalam memberikan penguatan positif menjadi kunci untuk mengatasi burnout dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat dalam menjalankan tugas mereka di rumah sakit.

B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Perawat Pelaksana (*Primary Nursing*) Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa

secara parsial ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

Beban kerja, menurut pandangan Meshkati yang dikutip oleh Astianto dan Suprihhadi (2014), adalah seperti suatu tantangan yang membedakan antara kemampuan seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Karena pekerjaan melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang beragam. Pembebanan yang berlebihan dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan mendorong munculnya kelebihan stres, sementara pembebanan yang terlalu rendah dapat memicu rasa bosan, kejenuhan, atau kekurangan stres. Oleh karena itu, penting untuk mencari tingkat pembebanan yang optimal di antara kedua ekstrem ini, yang dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya.

Moekijat (2010) memandang beban kerja sebagai ukuran dari hasil kerja atau catatan tentang produktivitas yang diberikan oleh sekelompok pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja dapat diukur dari dua perspektif: pertama, secara obyektif melalui total waktu yang diperlukan atau jumlah aktivitas yang dijalankan, dan kedua, secara subyektif, melibatkan persepsi individu terhadap tingkat kelebihan beban kerja, tingkat tekanan pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja. Kelebihan beban kerja bisa menjadi penyebab ketidakpuasan dan disebabkan oleh tingkat pembebanan yang berlebihan.

Namun, harus diingat bahwa beban kerja yang terlalu ringan juga dapat berdampak pada kesehatan psikologis seseorang. Sebagai contoh, tugas-tugas yang terlalu mudah, seperti duduk dalam waktu yang lama untuk menyelesaikan laporan, dapat menyebabkan ketegangan otot dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres dan ketidaksetujuan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat menjadi pemicu stres ketika upaya yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut melebihi batas yang wajar.

Hasil penelitian juga menyoroiti masalah burnout di kalangan tenaga medis, khususnya perawat. Hasil studi oleh Canadas-De la Fuente et al. (2015) di Spanyol menunjukkan bahwa profesi perawat memiliki tingkat burnout yang sangat tinggi, yang erat kaitannya dengan faktor seperti pola kerja dan lingkungan kerja. Studi lain di sebuah Rumah Sakit di Kalimantan menemukan bahwa 56% perawat mengalami burnout, dan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan beban kerja dengan kejadian burnout.

Penelitian lain oleh Due et al. (2020) di RSUD Bajawa di Nusa Tenggara Timur menunjukkan bahwa sekitar 45,2% perawat mengalami burnout sedang, yang berdampak pada kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan. Studi oleh Moeira et al. di Brasil Selatan menemukan bahwa sekitar 35,7% perawat mengalami burnout, sementara penelitian oleh Al-Turki et al. menunjukkan bahwa sebagian besar staf perawat mengalami kelelahan fisik dan emosional, serta rendahnya prestasi pribadi.

Penelitian di RSUD Haji Surabaya menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, terutama tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu 24 jam per

minggu, mengakibatkan kurangnya waktu istirahat bagi perawat. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa sekitar 74,1% responden mengalami beban kerja fisik sedang, dan lebih dari 50% dari mereka mengalami burnout sedang. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan tingkat burnout pada perawat.

Penelitian oleh Aiken et al. (2020) menemukan bahwa perawat yang mengalami beban kerja tinggi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki beban kerja yang lebih ringan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres fisik dan emosional, membuat perawat merasa kewalahan dengan tugas-tugas yang harus dihadapi, dan meningkatkan risiko burnout.

Penelitian oleh Hakanen et al. (2018) mengidentifikasi bahwa beban kerja emosional yang tinggi, seperti tuntutan untuk merespons secara empati terhadap pasien, dapat menyebabkan kelelahan emosional dan meningkatkan tingkat burnout pada perawat. Beban kerja yang berlebihan dalam aspek emosional dapat menguras sumber daya psikologis perawat dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Selanjutnya, penelitian oleh Maslach et al. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja fisik dan mental yang tinggi berkontribusi pada tingkat burnout yang tinggi pada perawat. Beban kerja fisik yang berlebihan, seperti jumlah pasien yang harus ditangani atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, beban

kerja mental, seperti tekanan untuk mengambil keputusan penting dan menghadapi situasi yang kompleks, juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental yang berkontribusi pada burnout.

Dalam penelitian ini, terlihat jelas bahwa beban kerja yang tinggi, baik dari segi fisik maupun mental, berperan besar dalam munculnya burnout di kalangan perawat. Beban kerja dipandang sebagai persepsi individu tentang rangkaian tugas yang harus mereka selesaikan dalam batasan waktu tertentu, yang bisa mencakup beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan perasaan stres yang memengaruhi perilaku pemberi layanan, seperti penarikan diri psikologis dan kurang

C. Pengaruh *Reinforcement* Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Perawat Pelaksana (*Primary Nursing*) Di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* menunjukkan bahwa dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada perawat pelaksana (*primary nursing*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena dengan besaran pengaruh 84,0%.

Rumah sakit, sebagai bagian integral dari infrastruktur pelayanan kesehatan, memiliki peran yang krusial dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Dalam mengoperasikan layanannya, rumah sakit dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan, baik dalam aspek pelayanan umum maupun pelayanan medisnya. Upaya perbaikan ini dapat mencakup berbagai

langkah, seperti proses akreditasi, sertifikasi, serta berbagai inisiatif peningkatan mutu lainnya (Kemkes, 2017).

Menurunnya kualitas pelayanan bukan sekadar disebabkan oleh rendahnya mutu tenaga medis, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang tinggi yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada petugas kesehatan. Situasi ini dapat termanifestasi saat terjadi peningkatan jumlah pasien yang datang dan tingginya tingkat okupansi tempat tidur (Bed Occupancy Rate/BOR), atau sebaliknya, ketika pasien berobat kurang frequent, mengakibatkan petugas kesehatan merasa bahwa ada stagnasi dalam pekerjaan mereka (Ilyas, 2018).

Petugas kesehatan yang mengalami burnout dan berada dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghasilkan perawatan yang kurang efisien dan bahkan berpotensi merugikan pasien. Burnout juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan tingkat pergantian (turnover) petugas kesehatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan biaya operasional rumah sakit (Hoskins, 2013).

Dalam konteks beban kerja yang tinggi, terkait dengan tekanan yang terus-menerus, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan menimbulkan stres pada petugas kesehatan. Stres yang berkelanjutan dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional, yang akhirnya dapat berujung pada kelelahan kerja pada perawat. Kondisi ini, yang didefinisikan sebagai kejenuhan kerja, mencakup berbagai aspek seperti kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus (Poerwandari, 2015).

Burnout, pada dasarnya, dapat terjadi pada siapa pun, tidak memandang jenis kelamin. Hal ini disebabkan oleh tekanan yang dialami oleh individu dalam kehidupan mereka, terutama dalam konteks pekerjaan. Secara umum, laki-laki dan perempuan memiliki potensi yang sama untuk mengalami burnout, meskipun faktor-faktor tertentu, seperti peran gender dalam kehidupan kerja, dapat memengaruhi tingkat risiko (Gibson dalam Sitohang, 2014).

Penguatan (reinforcement), pada umumnya, memiliki dampak positif pada kehidupan manusia. Ini dapat mendorong perubahan perilaku seseorang, meningkatkan motivasi, serta menguatkan usahanya dalam mencapai hasil yang lebih baik. Dalam konteks pekerjaan yang orientasinya pada kinerja maksimal, penguatan atau dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kepuasan kerja, mencegah kejenuhan dalam bekerja (Rahayu, 2015).

Dalam penelitian oleh Labiib (2018), ditemukan bahwa kepemimpinan yang efektif, dukungan dari rekan kerja, dan pengelolaan beban kerja yang baik adalah faktor yang dapat mengurangi risiko burnout pada perawat. Individu yang merasakan adanya kepemimpinan yang positif, dukungan dari lingkungan kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka cenderung merasa lebih nyaman dan dihargai, sehingga risiko burnout dapat berkurang.

Studi oleh Mulyaningrum dan Kumalasari (2021) mengungkapkan bahwa reinforcement positif dari manajemen dan lingkungan kerja yang mendukung serta beban kerja yang ringan dapat berperan dalam mengurangi

tingkat burnout pada perawat. Dukungan dan penghargaan dari rekan kerja dan manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, sedangkan beban kerja yang ringan membantu mengurangi stres dan kelelahan yang dapat menyebabkan burnout.

Penelitian oleh Li et al. (2019) menemukan bahwa tingkat reinforcement positif dari rekan sekerja dan manajemen berhubungan dengan tingkat burnout yang lebih rendah pada perawat. Reinforcement positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat, sehingga mengurangi risiko burnout. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya mengelola beban kerja perawat secara efektif untuk mencegah terjadinya burnout.

Studi oleh Adriaenssens et al. (2017) menyimpulkan bahwa reinforcement positif dari manajemen dan lingkungan kerja yang memberikan penghargaan dan dukungan berkontribusi pada tingkat burnout yang lebih rendah pada perawat. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat burnout yang lebih tinggi pada perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola beban kerja perawat dengan bijaksana untuk mencegah burnout.

Dalam rangka mengatasi burnout pada perawat di rumah sakit, diperlukan upaya untuk memastikan ada penguatan positif yang diberikan oleh manajemen dan rekan kerja, serta pengelolaan beban kerja yang efektif. Ini akan membantu menjaga motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan mental

perawat, sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

