

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dari tenaga kesehatan yang lain sebanyak 296.876 (49%), disusul bidan (27%), dokter spesialis (8%). Rasio perawat pada tahun 2016 secara nasional adalah 113,4 per 100.000 penduduk dimana angka ini masih jauh dari target rencana tahun 2015-2019 yaitu 180 perawat per 100.000 penduduk (Majore, *et.al*, 2018). Profesi sebagai perawat berkaitan dengan keselamatan pasien oleh karena itu, perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi kesehatan pasien setiap saat dimana seorang perawat dengan pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat dan mempunyai energi yang cukup.

Sejak akhir tahun 2019 dunia mulai digemparkan oleh adanya virus baru yang dikenal dengan sebutan *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Wabah penyakit tersebut menyebabkan tingginya angka kematian yang mengharuskan tenaga kesehatan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama dan lebih berat. Kondisi tubuh yang kurang baik akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan emosional atau kelelahan fisik (*Burnout*). Adanya tuntutan pelayanan pasien yang tinggi menyebabkan perawat mengalami beban kerja yang meningkat sehingga hal ini dapat menyebabkan keletihan mental dan emosional,

kehilangan minat terhadap pekerjaan, dan memburuknya kualitas kinerja pada perawat.

Burnout pada tenaga kesehatan seringkali dikaitkan dengan penurunan hasil kinerja keperawatan. Mental positif diketahui mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Baru-baru ini, karena lingkungan klinis yang berubah dengan cepat, seperti lingkungan kesehatan yang kompetitif, meningkatnya permintaan akan pelayanan kesehatan untuk pasien, dan pengenalan layanan kesehatan yang terakreditasi, hasil kinerja keperawatan yang tinggi diperlukan oleh perawat (An et al. 2020). *Burnout* adalah sindrom stres khas yang berkembang secara bertahap dalam menanggapi stres berkepanjangan dan fisik, mental, dan emosional regangan. Istilah *Burnout* diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 ketika ia mengamati hilangnya motivasi dan berkurang komitmen di antara sukarelawan di klinik kesehatan mental (Dall'Ora et al. 2020).

Astiti and Etlidawati (2020) menyatakan bahwa dari 45 responden dengan kejenuhan rendah sebanyak 41 (80,4%) responden menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan 1 (2%) responden menunjukkan kinerja cukup baik dan 3 (5,9%) responden yang memiliki kinerja yang kurang baik. Dyrbye et al. (2019) perawat yang mengalami *Burnout* lebih cenderung tidak hadir 1 atau lebih hari dalam sebulan terakhir (OR 1,85, 95% CI 1,25-2,72) dan memiliki prestasi kerja yang buruk (rujukan: berkinerja tinggi; sedang, OR 2,68,95% CI 1,82–3,99; berkinerja buruk, OR 5,01, 95% CI 3,09-8,14). Dari data diatas tercatat sebanyak 9,54 perawat yang bekinerja buruk. Berdasarkan

studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD Anwar Medika dari hasil wawancara didapatkan 5 dari 10 orang diruang ICU mengalami *Burnout* sedang yang menyebabkan meningkatnya rasa emosional dan kelelahan fisik sehingga mempengaruhi kinerja perawat.

Dampak yang paling terlihat dari kelelahan adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan individu yang mengalami *Burnout* akan kehilangan makna dari pekerjaan yang dikerjakannya karena respon yang berkepanjangan dari kelelahan emosional, fisik dan mental yang mereka alami. Akibatnya mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan akhirnya memutuskan untuk tidak hadir, menggunakan banyak cuti sakit atau bahkan meninggalkan pekerjaannya (Nurhidayah, 2018).

Hasil kinerja keperawatan berarti sejauh mana perawat mencapai tujuan organisasi kesehatan dengan memainkan peran berdasarkan profesionalisme individu, dan ini yang menunjukkan pelaksanaan pekerjaan yang sebenarnya terkait dengan semua kegiatan yang terlibat dalam memberikan asuhan keperawatan (An et al 2020).

Hera, Rasyidin, and Hasmin (2016) menjelaskan bahwa *Burnout* merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di RSUD I Lagaligo, sebagaimana hasil penelitian Suprianta (2012), menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Pandeglang. sedangkan menurut data dari Galanis et al (2021) secara keseluruhan prevalensi kelelahan perawat dalam kategori emosional adalah 34,5%, depersonalisasi 12,6%, dan kurangnya pencapaian pribadi 15,2%.

Penelitian Merlinda, Bagoes, and Yuliani (2021) kelelahan kerja yang paling dominan adalah kelelahan kerja berat 58 orang (84,1%), dan pengaruh signifikan secara langsung antara *Burnout* terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar -0,556 Satrio and Survival (2014), 27,2% *Burnout* menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja keperawatan (Park 2016).

Rumah Sakit Umum Anwar Medika merupakan rumah sakit umum milik PT yang merupakan salah satu rumah sakit yang sempat menjadi tempat rujukan pasien covid-19 dalam masa pandemi lalu, sehingga banyak perawat yang mengalami *Burnout* saat bekerja dan menyebabkan pengaruh signifikan dalam pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien. Oleh karena itu, sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/278/2020 tentang pemberian insentif dan santunan kematian bagi tenaga kesehatan yang menangani COVID-19 serta memberikan reward kepada perawat selama bekerja ketika pandemi diharapkan bisa mengatasi kelelahan kerja pada perawat yang menangani COVID-19.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik meneliti apakah ada hubungan *Burnout* terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Anwar Medika.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas dirumuskan pertanyaan sebagai berikut, “Adakah hubungan *Burnout* dengan kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di rumah sakit Anwar Medika?.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk membuktikan adanya hubungan *Burnout* dengan kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di rumah sakit Anwar Medika.

1.3.2 Tujuan Khusus.

1. Mengidentifikasi tingkat *Burnout* perawat di rumah sakit Anwar Medika.
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di rumah sakit Anwar Medika.
3. Menganalisa hubungan *Burnout* dengan kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19 di rumah sakit Anwar Medika.

1.4 Manfaat

1.4.1 Bagi Pihak Rumah Sakit

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan baru serta dapat menambah wawasan untuk mengurangi *Burnout* pada perawat dengan tujuan agar tetap tercapainya kinerja yang baik bagi pelayanan terhadap pasien dan tidak begitu besarnya kelelahan yang berpengaruh signifikan terhadap perawat.

1.4.2 Bagi Peneliti lain

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan salah satu sumber informasi bagi pelaksana peneliti dibidang keperawatan terutama mengenai “Hubungan *Burnout* dengan kinerja perawat dirumah sakit pada masa pandemi COVID-19”

1.4.3 Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi pengetahuan tentang hubungan *Burnout* dengan perawat bagi semua pihak yang membutuhkan.

