

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Rumah Sakit khususnya di Instalasi Gawat Darurat (IGD) memiliki peran sebagai gerbang utama jalan masuknya penderita gawat darurat. Kemampuan suatu fasilitas kesehatan secara keseluruhan dalam kualitas dan kesiapan dalam perannya sebagai pusat rujukan penderita dari pra rumah sakit tercermin dari kemampuan Instalasi Gawat Darurat yang diantaranya kemampuan perawat yang bekerja di Instalasi tersebut. Perawat yang bekerja khususnya di IGD membutuhkan kecekatan, keterampilan, dan kesiagaan setiap saat (Danim, 2004).

Sebagai ujung tombak dalam pelayanan keperawatan rumah sakit, IGD harus melayani semua kasus yang masuk ke rumah sakit. Dengan kompleksitas kerja yang sedemikian rupa, maka perawat yang bertugas di ruangan ini dituntut untuk memiliki kemampuan lebih di banding dengan perawat yang melayani pasien di ruang yang lain. Setiap perawat yang bertugas di ruang IGD wajib membekali diri dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, bahkan dianggap perlu mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang kemampuan perawat dalam menangani pasien secara cepat dan tepat sesuai dengan kasus yang masuk ke IGD. Perawat juga dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatan

kasus di ruang tersebut. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami *burnout*.

Menurut Maslach (1982 dalam Mariyanti 2011), *burnout* merupakan respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan. *Burnout* memiliki tiga dimensi, pertama kelelahan emosional pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, tertekan dan terbelenggu oleh pekerjaan, dimensi kedua depersonalisasi, pada dimensi ini akan muncul sikap negatif, kasar, menjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan ketiga dimensi *reduced personal accomplishment*, pada dimensi ini akan ditandai dengan adanya sikap tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh stress kerja.

Stress kerja pada perawat sebagai ujung tombak kesehatan masyarakat, dapat dihapami karena perawat mengalami kondisi dilematis, di satu sisi pihak rumah sakit cenderung menekan perawat untuk menunjukkan kinerja, namun tanpa diiringi dengan perbaikan kesejahteraan. Di sisi lain pasien selalu menuntut pelayanan maksimal tanpa memperhatikan kondisi perawat. Perawat yang tidak dapat menangani stres dengan segera maka stres akan berlarut dan mengakibatkan dampak jangka panjang, sehingga muncul kecenderungan *burnout* pada perawat (Rosyid, 2013).

Berbagai faktor terjadinya *burnout* pada perawat diantaranya adalah interaksi dengan klien, beban kerja yang berlebihan, dukungan sosial, persepsi

terhadap lingkungan kerja, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, interaksi dengan rekan kerja, hilangnya keadilan, peran ambigu, konflik nilai, kepribadian, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan usia (Hariono. 2011).

Penelitian yang dilakukan Tawale (2011) menemukan bahwa motivasi kerja perawat mempunyai hubungan negatif dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui-Papua. Penelitian lain yang dilakukan Khotimah (2013) menemukan dari hasil analisis datanya dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana menghasilkan hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dengan *burnout*. Semakin negatif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, maka semakin tinggi *burnout*, demikian pula sebaliknya semakin positif persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis, maka semakin rendah *burnout*. Kasmarani (2012) dalam penelitiannya menemukan karakteristik responden diketahui memiliki umur 25-29 tahun sebesar 46,2%, masa kerja <6 tahun 73,1%, pendidikan D3 96,2%, jenis kelamin laki-laki 73,1%. Perawat dengan beban kerja fisik ringan 96,2%, beban kerja mental tinggi 70,1% dan tidak mengalami stres kerja 70,1%

Upaya untuk menghindari *burnout* pada karyawan dapat dilakukan beberapa hal seperti membuat batas yang sangat jelas antara kerja dan kehidupan pribadi, memelihara dengan baik hubungan profesional dan hubungan pribadi, Istirahat pada hari kerja secara teratur, jujur pada diri sendiri dan tim manajemen tentang target yang mungkin dicapai selama hari

kerja, mendapatkan dukungan yang sesuai dari rekan/keluarga secara formal dan informal, gaya hidup yang baik seperti makan , cukup tidur, dan berolah raga secara teratur dan sebagainya (Hutapea, 2014).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Juni di IGD RSUD Kota Tasikmalaya diperoleh jumlah kunjungan meningkat sedangkan jumlah perawat pelaksana yang ada hanya 25 orang perawat. Hasil wawancara terhadap sepuluh orang perawat pelaksana di Ruang IGD mengenai gejala-gejala *burnout* melalui wawancara secara terpisah diperoleh keterangan bahwa semua responden dalam setiap sifit merasa sangat lelah dengan pekerjaannya, sebanyak 3 orang mengakui sering sakit kepala dan flu, sebanyak 7 orang nafsu makan berkurang dan sulit istirahat. Kemudian wawancara juga dilakukan terkait dengan masalah emosional dalam bekerja diperoleh sebanyak 3 orang kurang semangat dalam bekerja, 4 orang merasa kurang puas dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang belum tuntas.

Selanjutnya wawancara juga dilakukan untuk mengungkap faktor dari penyebab *burnout* tersebut, diperoleh informasi bahwa sebanyak 5 orang mengeluh karena insentif perbulan tidak sesuai dengan beban kerja yang harus dilaksanakan, 3 orang merasakan adanya tekanan dari lingkungan, dan sebanyak 2 orang konflik internal dengan sesama karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gambaran kejadian *burnout* pada perawat IGD di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya.

## B. Rumusan Masalah

*Burnout* merupakan sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama. Kondisi demikian dapat berdampak pada kualitas pelayanan di rumah sakit. Menurut data dari Ruang IGD diperoleh hasil jumlah pasien yang datang saat *shift* pagi dan sore rata-rata lebih banyak dibandingkan dengan *shift* malam. Jumlah kunjungan pasien ke IGD RSUD Kota Tasikmalaya selama 3 hari dilakukan studi pendahuluan adalah sebanyak 153 orang. Rata – rata jumlah kunjungan perhari mencapai 50 orang pasien sedangkan jumlah perawat yang ada hanya berjumlah 25 orang. Hal ini akan menyebabkan tingginya stress pada perawat di ruang IGD sehingga menimbulkan *burnout*. Penelitian mengenai kejadian *burnout* pada perawat di ruang IGD belum banyak ditemukan padahal sangat penting, oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran kejadian *burnout* pada perawat IGD di RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya?.

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kejadian *burnout* di Ruang IGD RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya tahun 2017.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Diketuinya karakteristik (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja) perawat di IGD RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya tahun 2017.

- b. Diketuainya gambaran tingkat kejadian *burnout* pada perawat di Ruang IGD RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya tahun 2017.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai suatu pengalaman dalam melakukan penelitian, dan dapat memberikan pengaruh dalam ilmu pengetahuan serta pengembangan wawasan yang lebih luas untuk dapat berpikir kreatif dan inovatif khususnya di bidang manajemen keperawatan sehingga dapat mengaplikasikannya di lapangan.

2. Profesi Keperawatan

Sebagai penambah ilmu pengetahuan keperawatan sehingga mampu menerapkan dan menciptakan penatalaksanaan lebih baik dalam pelaksanaan manajemen keperawatan khususnya di Ruang IGD RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

3. RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya

Sebagai referensi tambahan guna menciptakan kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan manajemen keperawatan di IGD Kota Tasikmalaya.

4. FIKes Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya

Sebagai penambah kepustakaan dan literatur bagi institusi pendidikan dan dijadikan sebagai bahan untuk catur dharma perguruan tinggi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi yang tepat mengenai pembahasan manajemen keperawatan.

5. Penelitian selanjutnya

Sebagai bahan dasar pengembangan penelitian selanjutnya dan sebagai penambah literatur kepustakaan dalam penelitiannya.

