

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Burnout syndrome merupakan masalah kesehatan mental yang sering dialami oleh perawat, dengan dampak yang signifikan terhadap kondisi fisik dan psikologis mereka. Kondisi ini dapat berpengaruh pada kualitas pelayanan keperawatan kepada pasien. Oleh karena itu, penanganan *burnout syndrome* pada perawat menjadi sangat penting, mengingat dampaknya terhadap kinerja, seperti menurunnya motivasi dan pencapaian kerja. Diperlukan berbagai langkah untuk mengelola *burnout syndrome*, yang bertujuan mempertahankan performa kerja sekaligus menjaga kesehatan mental para perawat. Dukungan sosial dapat diberikan baik melalui interaksi sehari-hari maupun saat menghadapi kesulitan atau tantangan. Dukungan ini dapat bersumber dari keluarga, teman, dan individu lain yang memiliki peran penting (*significant others*), termasuk rekan kerja. Dukungan yang berasal dari keluarga, teman, serta kolega sangat membantu perawat dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja (Asih et al., 2019).

Perawat diruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette dengan pembagian jam kerja yang berkepanjangan dan juga beban kerja yang padat dapat menimbulkan *burnout syndrome*, selain itu ada juga perawat dari ruang rawat inap yang diminta untuk membantu perawat yang ada di ruang

hemodialisa sehingga *burnout syndrome* sedang dapat terjadi di ruang tersebut.

Burnout syndrome yang dialami oleh perawat sudah sejak lama dan dapat diidentifikasi berbagai faktor penyebab yang berhubungan dengan *burnout syndrome* pada perawat, seperti kelelahan fisik dan mental, perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi, serta munculnya perilaku kerja yang tidak mendukung. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang dingin dan tidak kondusif, mengurangi dedikasi serta komitmen, sehingga menghambat performa dan pencapaian kerja secara optimal (Rejo, 2024). Hasil penelitian (Triwijayanti, 2016) Pada tahun 2020, 450 juta perawat di seluruh dunia menderita *burnout syndrome*. Ada 27,9 juta perawat di seluruh dunia mengalami *burnout syndrome*, ini mewakili sekitar 59% tenaga kerja perawatan kesehatan dunia. Pada tahun 2019, sekitar 30% orang Eropa melaporkan merasa lelah atau bosan di tempat kerja. Di Inggris, sekitar 42% perawat melaporkan menderita *burnout syndrome*, dan di Yunani, sekitar 44% perawat melaporkan tidak puas dengan pekerjaan mereka dan ingin berhenti.

Menurut data Riskesdas (Kemenkes RI, 2018) Di Indonesia, tingkat pencegahan *burnout syndrome* telah mencapai 45%. Provinsi dengan kejadian gangguan mental dan emosional serta stres tertinggi adalah Sulawesi Tengah yaitu sebesar 11,6%, sedangkan provinsi terendah adalah Lampung yaitu sebesar 1,2%. Di Sulawesi Utara, persentase perawat yang menderita gangguan emosional dan stres sebesar 10,3%. (Resmi Sari et al.,

2023). Sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2007 oleh Drug Use and Health (Agustina, 2015) menemukan bahwa 10,8% perawat berusia 18-64 tahun menderita depresi. Dibandingkan dengan profesi lain, angka ini jauh lebih tinggi. Tingginya angka depresi di kalangan perawat mungkin disebabkan oleh banyaknya tuntutan yang harus mereka penuhi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan (Rahayu & Fauziah, 2019). *Burnout syndrome* terjadi di kalangan perawat hemodialisa, dengan total 125 perawat hemodialisa terkena *burnout syndrome* dengan total 40,19. Kelelahan ringan dilaporkan terjadi pada 89,60% dari total 112 perawat, sedangkan kelelahan sedang dilaporkan terjadi pada 10,40%. Survei terhadap 13 perawat menemukan bahwa tidak seorang pun dari mereka mengalami kelelahan parah (Huang et al., 2023).

Burnout syndrome kondisi psikologis yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan pekerjaan yang berlangsung lama, intens, dan tidak dikelola dengan baik. Istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1974, yang mendeskripsikannya sebagai kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu besar. Dalam era modern, *burnout syndrome* semakin menjadi perhatian global, terutama karena budaya kerja yang kompetitif, ekspektasi tinggi, dan penggunaan teknologi yang tanpa batas antara kehidupan pribadi dan profesional. Kondisi ini sering dialami dalam profesi yang membutuhkan interaksi manusia secara intensif, seperti tenaga kesehatan, pengajar, dan pekerja sosial (Nursalam, 2021).

Beberapa faktor utama yang memicu *burnout syndrome* meliputi beban kerja yang berat, kurangnya dukungan sosial, hubungan interpersonal yang tidak sehat, kurangnya apresiasi, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Burnout syndrome* tidak hanya berdampak pada individu, seperti memicu gangguan fisik (contohnya, masalah tidur) dan psikologis (seperti depresi dan kecemasan), tetapi juga memengaruhi organisasi, misalnya dengan menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat ketidakhadiran, dan tingginya angka pergantian perawat. Selain itu juga, *burnout syndrome* pada pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu/demografi, faktor organisasi, dan faktor *social support*. Faktor demografi yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan (Handayani, 2000). Terdapat beberapa faktor organisasi diantaranya faktor beban kerja, faktor dukungan sosial, faktor ketidakjelasan peran, tuntutan emosional yang tinggi, jam kerja yang buruk, dan lingkungan kerja. Selain itu juga ada faktor *social support* yang terdiri dari dukungan keluarga, dukungan rekan kerja, dukungan dari atasan, dan juga dukungan dari teman sebaya (Nurchayani et al., 2016).

Social support dapat menjadi solusi untuk mengatasi masalah ini. Perawat yang mendapat dukungan sosial cenderung lebih tangguh secara psikologis dan lebih mampu mengatasi stres terkait pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat memengaruhi risiko kelelahan. Di rumah sakit, beban kerja sering kali melebihi kapasitas staf perawat, dan penting

untuk memberikan dukungan sosial guna mencegah dampak negatif dari kelelahan. (Tinambunan et al., 2018). Dukungan sosial merupakan faktor kunci dalam lingkungan kerja keperawatan, di mana pekerja sering menghadapi situasi emosional yang sulit. Menurut sebuah studi penelitian oleh Huang et al., dukungan dari keluarga dan lingkungan sosial memainkan peran penting dalam mengatasi stres psikologis di tempat kerja, yang merupakan salah satu penyebab utama kelelahan. Oleh karena itu, upaya mengoptimalkan *social support* di lingkungan rumah sakit sangat penting untuk mengurangi kejadian *burnout syndrome* perawat (Huang et al., 2023).

Peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian pada *social support* dengan kejadian *burnout syndrome* yang terjadi pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Kota Malang penting untuk menganalisis *social support* yang dirasakan perawat sehingga di harapkan perawat dapat perhatian khusus terhadap tingkat *burnout syndrome*, sehingga perawat juga mendapat dukungan selain dari keluarga juga dari lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja perawat yang lebih optimal selama bekerja, sehingga dapat di ketahui prefensi kejadian *burnout syndrome* yang di alami oleh perawat di ruang hemodialisa.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan *social support* dengan kejadian *burnout syndrome* pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis hubungan *social support* dengan kejadian *burnout syndrome* pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi *social support* di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.
2. Mengidentifikasi kejadian *burnout syndrome* di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Malang.
3. Menganalisis hubungan *social support* dengan kejadian *burnout syndrome* pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Malang.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca dan wawasan dalam bidang keperawatan yang terkait dengan hubungan *social support* dengan kejadian *burnout syndrome* pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Malang.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Manfaat bagi wahana penelitian

Penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen rumah sakit tentang *social support* terhadap penyebab kejadian *burnout syndrome* pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Malang, serta dapat meningkatkan mutu pelayanan sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal.

2. Bagi institusi

Dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa keperawatan dalam dunia perkuliahan untuk meningkatkan pengetahuan tentang hubungan *social support* dengan kejadian *burnout syndrome* yang terjadi pada perawat di ruang hemodialisa Rumah Sakit Lavalette Malang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan untuk referensi selanjutnya bagi peneliti dan dapat menggunakan metode yang berbeda dengan metode penelitian yang telah digunakan

