

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang bertugas sepanjang waktu dan memberikan pelayanan optimal (Prestiana & Purbandini dalam Wirati et al., 2020). Meskipun perawat bekerja dengan waktu yang intensif, terlebih pada perawat yang bertugas di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) dan IGD karena mempunyai tekanan kerja yang tinggi seperti bekerja di ruang tertutup, rawan terserang infeksi dan juga pekerjaan yang monoton, diharapkan perawat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, tantangan terbesar terjadi ketika perawat tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal (Diyanto & Supratman, 2024).

Jumlah perawat paling mendominasi dibanding tenaga kesehatan lainnya, perawat juga yang paling lama menjalin hubungan dengan pasien serta keluarganya. Dan jumlah perawat lebih mendominasi dibandingkan dengan jumlah tenaga kesehatan lainnya namun masih banyak rumah sakit yang jumlah perawatnya tidak sebanding dengan kerja yang diberikan sehingga banyak perawat yang mengalami stres kerja. Kompleksnya tuntutan pekerjaan yang ada menyebabkan profesi perawat sangat rentan mengalami *burnout* (Lilani, 2012) dalam (Ulfah et al., 2020).

*Burnout* merupakan kondisi psikologi yang ditandai dengan gejala kelelahan emosional, sikap sinisme dan ketidakmampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, akibat dari tuntutan pekerjaan yang tinggi

(Anggraeni et al., 2021). Kejadian *burnout* pada perawat juga sering diteliti di luar negeri salah satunya *survey* yang dilakukan oleh *American Nurses Association* kejadian *burnout* pada perawat disana meningkat hingga dua pertiga (62%) perawat yang mengalami *burnout*, hal tersebut terutama terjadi pada perawat yang berusia muda rata-rata berusia 25 tahun, terdapat banyak penyebab *burnout* salah satunya karna beban kerja yang berat dan shift kerja yang panjang (Anne Schmidt, 2024).

Menurut *World Health Organization (WHO)* menetapkan *Burnout* untuk menggambarkan kondisi stress kronis yang berhubungan dengan pekerjaan tenaga kesehatan beresiko mengalami *burnout* sebesar 54,1%. Di Indonesia prevalensi *burnout* pada tenaga kesehatan dengan kategori sedang hingga tinggi sebesar 83% selama pandemi Covid-19 (Aqillah Tasya, 2023). Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia proporsi tenaga kesehatan keperawatan sebesar 40,5% dari total keseluruhan tenaga Kesehatan (Kemenkes, 2023).

Di Indonesia sendiri berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardawilly et al., (2024) di ruang Anggrek A RSUD Kabupaten Tangerang menunjukkan hasil sebanyak 42,9% perawat di ruang tersebut mengalami *burnout* dikarenakan beban kerja tinggi. Sedangkan di Jawa Timur sendiri melihat dari salah satu penelitian yang dilakukan oleh Okte Citra Indriawati et al., (2022) dengan melibatkan 104 perawat di RS Darmo Surabaya, menunjukkan hasil 71,15% perawat di RS Darmo Surabaya mengalami *burnout*. Penyebab *burnout* dibagi menjadi dua faktor secara garis besar, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dimana beban kerja berat,

konflik dengan rekan kerja, sumber daya yang kurang dan juga pekerjaan yang monoton bisa mempengaruhi *burnout* dan faktor internal dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, dan masa kerja yang dapat mempengaruhi *burnout* (Permatasari et al., 2023).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia perawat (PPNI) di Indonesia sebanyak 50,9% perawat mengalami stres kerja yang cukup tinggi kejadiannya (Irawan dkk., 2022). Perawat di Jawa Timur mengalami kelelahan emosional 34,8%, 24,3% mengalami depersonalisasi, dan 24,5% mengalami penurunan pencapaian (Tandilangi & Ticoalu, 2022). Berdasarkan laporan internal RSUD Dr. Rasidin Padang, prevalensi *burnout* di kalangan perawat pelaksana tercatat sekitar 30%. Faktor penyebab utama mencakup jam kerja yang tidak menentu, dan tantangan emosional dalam merawat pasien dengan kondisi serius (Nisa dkk., 2022).

Dampak bekerja dengan berlebihan juga dapat menyebabkan stres, sehingga kemungkinan besar dapat mengalami *burnout*. Kinerja perawat yang ditekan untuk bekerja secara maksimal sesuai standar rumah sakit serta memenuhi tuntutan pelayanan yang maksimal dari pasien. Akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua perawat dapat menjalankan fungsinya dengan baik, sering kali perawat mengalami kelelahan emosional atau stress. Perawat yang menerima stressor secara terus menerus dan tidak dapat menangani stressnya akan mengakibatkan dampak yang berjangka Panjang yang pada akhirnya perawat OGI SINS mengalami *bournout* (Murharyati dkk., 2023).

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ulfah et al., (2020) dengan Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada perawat, yang menunjukkan hasil bahwa banyaknya kerja sangat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat, banyak perawat yang mengeluhkan stress yang membuat mereka merasa kurang fokus dalam melakukan tindakan keperawatan kepada pasien, dengan stress kerja serta tuntutan dan tanggung jawab yang besar menjadi salah satu *stressor* yang menyebabkan terjadinya *burnout* pada perawat (Ulfah et al.,2020).

*Bournout* merupakan fenomena psikologis di kalangan perawat yang melibatkan respons berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja. Pengaruh kinerja perawat saat bekerja melayani pasien seperti mengalami kejenuhan saat bekerja dan perubahan emosional perawat saat menghadapi pasien yang kurang kooperatif atau dalam bekerja dengan sesama rekan yang tidak disukai. *Burnout* pada perawat disebabkan oleh rasa jenuh yang dialami perawat karena merasakan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari adalah hal yang sama. Dengan terbiasa melakukan sesuatu secara berulang dapat menyebabkan kejenuhan bagi seseorang, oleh karena itu perawat merasa lelah dan menimbulkan *burnout* bagi perawat (Bagiada & Netra, 2019).

Perawat yang mengalami kejenuhan kerja atau disebut dengan *bournout* akan kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya, mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan rencana dan tujuan, tidak percaya diri, bersikap cuek, ragu saat mengambil keputusan, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Maka dari itu, diperlukan motivasi yang lebih

dalam bekerja agar meningkatnya semangat juga disiplin dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini menyebabkan *burnout* sering kali menghambat kerja perawat dan juga menurunkan motivasi kerja pada perawat yang dapat menyebabkan kelalaian dalam bekerja, *burnout* juga sering muncul di dunia pekerjaan dikarenakan rutinitas kerja yang berat yang dilakukan sehari-hari ( Nugraheni, E., Saputri, H., & Lestari, N. 2024).

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang timbul akibat adanya interaksi antara dorongan internal, seperti kebutuhan, harapan, dan tujuan pribadi individu, serta dorongan eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, seperti insentif, dukungan atasan, atau kondisi organisasi. Kedua jenis dorongan ini berperan penting dalam membentuk semangat dan antusiasme seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin kuat motivasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk bekerja secara optimal, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, motivasi kerja memegang peranan strategis dalam menentukan kualitas dan efektivitas kinerja individu di tempat kerja. (Kurniasari & Mustikasari, 2023).

Motivasi kerja perawat yang rendah akan berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang akan diberikan. Pekerjaan perawat akan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, mengerjakan tugasnya tidak sesuai dengan rencana yang tujuan, tidak percaya diri, bersikap cuek, ragu saat mengambil keputusan, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Nugraheni dkk., 2024). Pekerjaan perawat yang berisiko tinggi terpapar

tekanan, tingkat stres kerja yang tinggi dan *intens* serta berkaitan dengan penyakit dan kesehatan yang buruk apabila terjadi terus menerus dapat menimbulkan kejadian *burnout* pada perawat (Angraini, 2023).

Faktor yang dapat memengaruhi motivasi manusia menurut Herzberg yaitu faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri (Akbar Abbas, 2023). Ketidak adanya kemauan kerja yang timbul karena tidak adanya dorongan dari dalam diri seseorang juga dapat di akibatkan oleh timbulnya *burnout*, maka dalam melakukan pekerjaan seseorang membutuhkan motivasi kerja. (Ryandini dkk., 2021).

Penelitian ini dilakukan oleh Indah Janurman (2025) dengan hubungan stress kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang yang menghadapi keluhan perawat kelelahan fisik, nyeri otot, sakit kepala, dan ketidakpastian dalam menghadapi berbagai situasi medis. Jumlah pasien yang meningkat dan pekerjaan yang menguras mental, fisik, dan emosional telah diidentifikasi sebagai penyebab utama *burnout* di kalangan perawat yang bertugas pada ruangan IGD dan ruangan intensif di RSUD dr. Rasidin Padang. Salah satu pendekatan untuk mengatasi *burnout* adalah dengan memperkuat *Resilience* dan Penelitian telah menunjukkan bahwa *resilience* dapat membantu mengurangi *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan perawat (Roberts et al., 2021).

RSUD dr. Rasidin Padang merupakan rumah sakit tipe C berakreditasi Paripurna yang menjadi pusat rujukan utama bagi Puskesmas di Kota Padang. Rumah sakit ini dilengkapi dengan berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, antara lain Instalasi Gawat Darurat (IGD), Intensive Care Unit (ICU), poliklinik spesialis dan umum, ruang rawat inap kelas I, II, dan III, ruang operasi, ruang perawatan neonatal, serta laboratorium lengkap. Instalasi Gawat Darurat (IGD) berfungsi sebagai unit pelayanan pertama bagi pasien dengan kondisi darurat yang membutuhkan penanganan cepat dan tepat. Sedangkan Intensive Care Unit (ICU) menyediakan perawatan intensif bagi pasien dengan kondisi kritis yang memerlukan pemantauan dan penanganan medis secara menyeluruh dan berkelanjutan. Sebagai institusi milik Pemerintah Kota Padang, RSUD dr. Rasidin berkomitmen meningkatkan mutu pelayanan dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pasien. Dengan fasilitas lengkap dan pelayanan intensif yang berkualitas, rumah sakit ini bertujuan menjadi pusat layanan kesehatan unggulan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara optimal.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada tanggal 18 Juni 2025 di peroleh mengenai gambaran Umum *burnout*, survei ini dilakukan terhadap 5 orang perawat di ruangan intensif (3 Perawat IGD dan 2 Perawat ICU), di ruangan IGD sebanyak dua orang perawat mengatakan secara emosional merasa lelah setelah merawat pasien, selalu khawatir merawat pasien membuat perasaan menjadi terganggu, sering lelah setelah melakukan pekerjaan, perawat sering merasa stress dan lelah ketika harus menjalani tugas

kerja yang berlebihan. satu orang memiliki *burnout* di tandai dengan perawat merasa kurang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, lalu pada ruangan ICU sebanyak satu orang perawat mengatakan secara emosional merasa lelah setelah merawat pasien, selalu khawatir merawat pasien membuat perasaan menjadi terganggu, sering lelah setelah melakukan pekerjaan, perawat sering merasa stress dan lelah Ketika harus menjalani tugas kerja yang berlebihan. satu orang memiliki *burnout* di tandai dengan perawat merasa kurang mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien .

Survei awal yang diperoleh mengenai gambaran umum mengenai tingkat motivasi kerja perawat. Survei ini dilakukan terhadap 5 orang perawat yang bekerja di ruangan intensif (3 perawat IGD dan 2 perawat ICU), menggunakan kuesioner sederhana dengan skala Likert untuk menilai aspek-aspek motivasi kerja seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, dukungan lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap penghargaan. Dari hasil yang diperoleh, di ruangan Igd sebanyak dua perawat menyatakan bahwa stress kerja yang tinggi dan jadwal dinas yang padat sering menjadi hambatan dalam menjaga motivasi kerja. Hal ini menyebabkan mereka mudah merasa lelah dan kurang bersemangat ketika menjalankan tugas, satu perawat mengungkapkan bahwa dukungan lingkungan kerja yang kurang memadai berpengaruh pada penurunan motivasi, terutama minimnya apresiasi dari rekan kerja dan atasan, Lalu pada ruangan Icu satu perawat menyatakan bahwa tekanan emosional dalam merawat pasien dengan kondisi kritis membuat motivasi kerja menurun, terutama ketika merasa hasil kerja kurang diapresiasi.

Satu perawat lainnya menilai bahwa kondisi lingkungan kerja yang monoton menyebabkan penurunan semangat, meskipun rasa tanggung jawab tetap tinggi.

Berdasarkan temuan awal ini menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan motivasi kerja dengan kejadian *burnout* pada perawat pelaksana di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin Padang tahun 2025.

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kejadian *burnout* pada perawat pelaksana di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin Padang Tahun 2025?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kejadian *burnout* pada perawat pelaksana di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin Padang Tahun 2025.

### **2. Tujuan khusus**

- a. Diketahui distribusi frekuensi *burnout* pada perawat pelaksana di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin Padang tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin Padang tahun 2025.
- c. Diketahui Hubungan motivasi kerja perawat dengan kejadian *burnout* pada perawat di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin Padang tahun 2025.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Teoritis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti sendiri tentang Hubungan motivasi kerja perawat dengan kejadian *Burnout* pada perawat di RSUD Dr. Rasidin Padang tahun 2025.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai perbandingan atau bahan dasar bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama dengan variabel yang berbeda seperti persepsi, sikap dan dukungan keluarga.

### 2. Praktis

#### a. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan tambahan informasi dan sebagai tambahan referensi perpustakaan di Universitas Alifah Padang.

#### b. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja perawat yang mempengaruhi kejadian *burnout* pada Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang di Ruang Intensif. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bidang keperawatan di RSUD Dr. Rasidin Padang tentang pemahaman tentang motivasi kerja perawat yang mempengaruhi kejadian *burnout* pada Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang di Ruang Intensif.

### E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas hubungan motivasi kerja perawat dengan kejadian *Burnout* pada perawat pelaksana di ruangan Intensif RSUD Dr. Rasidin Padang tahun 2025. Jenis penelitian kuantitatif, variabel Independen (Motivasi kerja perawat) di ukur menggunakan kuesioner motivasi kerja dan variabel dependen (kejadian *burnout*, yang akan dinilai dari tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi personal) di ukur menggunakan kuesioner *burnout*. Penelitian di telah di lakukan di ruangan intensif RSUD Dr. Rasidin padang pada bulan Februari – September 2025. Pengumpulan data di lakukan pada tanggal 25 Agustus – 31 Agustus 2025, populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di Ruangans Intensif (IGD & ICU) dengan sampel 37 Orang. Teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengolahan data *editing, cording, scoring, tabulating* dan analisis statistic menggunakan Uji *Chi Square* di dapatkan hasil *p value* = 0,02 ( $p \leq 0,05$ ).