

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kesehatan adalah bagian penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kualitas pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental mereka. Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kesehatan sering menghadapi beban kerja yang tinggi, sistem kerja shift, serta tuntutan pelayanan yang kompleks. Semua ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang berkepanjangan. Profesi Tenaga kesehatan menuntut kapasitas fisik, emosional, dan sosial yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam praktik sehari-hari, Tenaga kesehatan dihadapkan pada berbagai situasi kompleks, termasuk penanganan pasien dalam kondisi kritis, tuntutan komunikasi dengan keluarga pasien, serta tekanan administratif yang berkelanjutan. Apabila tuntutan kerja tersebut tidak dikelola secara efektif, maka dapat memicu *Burnout*, yaitu kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres kerja yang berkepanjangan (Maslach & Leiter, 2019).

Burnout terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kelelahan emosional menyebabkan Tenaga kesehatan merasa terkuras secara psikologis, depersonalisasi memunculkan sikap menjauh secara emosional dari pasien, sedangkan penurunan pencapaian pribadi menimbulkan perasaan tidak kompeten serta menurunnya motivasi kerja. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan keperawatan, hubungan terapeutik, serta keselamatan pasien (Maslach & Leiter, 2019; Dall’Ora et al., 2020).

Burnout yang tidak ditangani secara efektif dapat berdampak luas terhadap organisasi pelayanan kesehatan. Kondisi ini berkontribusi terhadap menurunnya komitmen organisasi, memburuknya iklim kerja, serta meningkatnya intensi Tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya (Fuente et al., 2021). Selain itu, *Burnout* juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yang merupakan indikator

penting dalam menilai kenyamanan, motivasi, dan keterlibatan tenaga kesehatan dalam menjalankan perannya (Robbins & Judge, 2019).

Kepuasan kerja yang rendah diketahui dapat mempercepat terjadinya kelelahan emosional, meningkatkan konflik kerja, serta menurunkan kualitas pelayanan dan keterlibatan Tenaga kesehatan dalam upaya peningkatan mutu layanan (Ramadhani et al., 2022). Sebaliknya, Tenaga kesehatan dengan tingkat kepuasan kerja

yang tinggi cenderung menunjukkan sikap profesional, semangat kerja yang baik, dan kualitas pelayanan yang optimal kepada pasien.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *Burnout* dan kepuasan kerja perawat. Wahyuni dan Hartono (2023) mengungkapkan bahwa *Burnout* secara signifikan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko pengurangan pelayanan keperawatan. Antonio et al. (2024) menemukan bahwa *Burnout* berdampak tidak langsung terhadap kepuasan pasien melalui penurunan kepuasan kerja dan perilaku caring perawat. Sementara itu, Saputra et al, (2024) melalui analisis jalur menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = -0,482$; $p < 0,05$), dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator terhadap produktivitas kerja staf.

Kejadian *burnout* di kalangan Tenaga kesehatan telah menjadi permasalahan serius dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Penelitian oleh Sari, Mulyani, dan Fitriani (2021) mengungkap bahwa lebih dari 30% Tenaga kesehatan di rumah sakit pemerintah mengalami *burnout* tingkat sedang hingga tinggi, terutama pada dimensi kelelahan emosional. *Burnout* juga terbukti berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja, menurunnya kualitas pelayanan, serta meningkatnya risiko kesalahan dalam praktik keperawatan (Pratama & Wulandari, 2023). Kejadian ini juga terjadi di RSUD Kabupaten Tangerang, di mana 48% Tenaga kesehatan mengalami *Burnout* (Yestiana et al., 2019). Faktor beban kerja dan kebijakan jadwal kerja dilaporkan memberikan kontribusi dominan terhadap variasi *burnout* pada perawat.

Permasalahan ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan tantangan pelayanan kesehatan di daerah terpencil, termasuk Rumah Sakit Umum Daerah Jemaja Kabupaten Anambas. Keterbatasan sumber daya manusia, tantangan geografis, serta tingginya beban kerja berpotensi meningkatkan risiko *Burnout* dan berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, kajian empiris mengenai hubungan antara burnou dan kepuasan kerja Tenaga kesehatandi rumah sakit tersebut menjadi penting sebagai dasar penyusunan strategi manajerial yang berorientasi pada kesejahteraan tenaga kesehatan dan peningkatan mutu pelayanan.

Penelitian ini perlu dilakukan di Kabupaten Kepulauan Anambas karena wilayah ini memiliki karakteristik geografis yang unik dan menantang, yang secara langsung berdampak pada beban kerja dan kondisi psikologis tenaga kesehatan. Sebagai daerah kepulauan yang terpencil, akses terhadap fasilitas kesehatan, alat medis, serta sumber daya manusia yang memadai sangat terbatas. Kondisi ini seringkali memaksa tenaga kesehatan untuk bekerja melebihi kapasitas ideal, dengan jadwal kerja yang padat dan minim dukungan, yang menjadi faktor risiko utama terjadinya *Burnout*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Jemaja Kabupaten Anambas”?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum:

Mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kepuasan kerja perawat.

1.3.2 Tujuan Khusus:

1. Menganalisis tingkat *Burnout* pada tenaga kesehatan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Jemaja
2. Menganalisis tingkat kepuasan kerja tenaga kesehatan

3. Mengetahui pengaruh setiap dimensi *Burnout* terhadap kepuasan kerja tenaga Kesehatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi peneliti:

1. Memberikan kontribusi terhadap tenaga kesehatan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia
2. Menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengkaji topik serupa.

1.4.2 Bagi tempat penelitian :

1. Sebagai masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merancang strategi untuk menurunkan *Burnout* pada tenaga kesehatan dan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Menjadi dasar perencanaan program kesehatan mental dan kesejahteraan kerja di lingkungan keperawatan.

1.4.3 Bagi fakultas

1. Sebagai Masukan dan tambahan informasi/kepuustakaan fakultas Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi Dan Ilmu Kesehatan Universitas Prima Indonesia.