

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut *World Health Organization* (WHO,2020) gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan menimbulkan depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung (Alfikri, dkk 2021) menurut hasil survey PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) di dapatkan 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami kelelahan (Hermawan, dkk 2021) di salah satu Rumah Sakit di Kabupaten Lampung Selatan mendapatkan 42,3% kelelahan kerja pada perawat (Oksandi, dkk 2020), kelelahan kerja di Puskesmas mendapatkan 67,3 % kelelahan kerja pada petugas Kesehatan (Tonapa, dkk 2022).

International Labour Organization (ILO) mengatakan bahwa di dunia setiap tahun terdapat sebanyak dua juta pekerja meninggal akibat dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Di Irlandia *Health and Safety Authority* menyatakan kelelahan dapat menyebabkan kesalahan yang dapat berdampak kecelakaan pada pekerjaan. Kelelahan kerja banyak ditemukan pada profesi seperti perawat. Ditemukan prevalensi kelelahan yang terjadi pada perawat luar negeri sebesar 91,9%. Sebuah penelitian di Iran terdapat 43,3 % perawat mengalami kelelahan. (Siallagan, dkk 2022).

Kelelahan kerja pada perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor yaitu Faktor beban kerja, faktor kapasitas kerja terdiri dari umur, masa kerja, lama kerja, faktor diluar pekerjaan termaksud karakteristik individu (Meilisa, dkk 2023). Salah satu faktor penyebab kelelahan kerja dapat timbul akibat lama kerja atau jam kerja yang berlebihan di luar batas kemampuan yang dapat mempercepat timbulnya kelelahan, ketepatan, kecemasan serta ketelitian kerja. Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara lama kerja dengan kelelahan pada perawat. (Amalia, dkk 2022).

Perawat menanggung beban kerja yang cukup tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab pelayanan keperawatan yang efektif (Maramis dan Kandowangko, 2019). Terkait dengan gangguan kesehatan perawat dan kesejahteraan, kelelahan biasanya dilaporkan diantara pekerja dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi umumnya terjadi pada pekerjaan dengan penjadwalan kerja, bekerja lebih lama, juga jam dan waktu pemulihan tidak mencukupi (Gifkins, Johnston, Loudoun, dan Troth (2020).

Departemen Tenaga Kerja pada tahun 2014 menjelaskan bahwa data mengenai kecelakaan kerja di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja, dan 27,8% disebabkan kelelahan yang cukup tinggi (Mualin & Yusmidiarti, 2019). *The Joint Commission* di tahun 2008 melaporkan bahwa ada 300% lebih perawat membuat kesalahan karena kelelahan dan berujung kepada kematian pasien (Muis, Mulfiyanti, & Rivai, 2019).

Rumah Sakit pada dasar hakikatnya memberikan upaya pelayanan medis yang baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mampu melakukan tindakan sesuai dengan harapan masyarakat dengan menyediakan beberapa pelayanan kesehatan seperti rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam memberikan pelayanan, rumah sakit harus memperhatikan mutu dan keselamatan pasien. Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan yang memiliki karakter aman, tepat waktu, efisien, efektif, berorientasi pada pasien, adil dan terintegrasi. Pemenuhan mutu pelayanan di rumah sakit dilakukan dengan dua cara yaitu peningkatan mutu secara internal dan peningkatan mutu secara eksternal (Kemenkes, 2022).

Rumah sakit dituntut untuk mempunyai Sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik dalam menangani masalah kesehatan berupa perawatan, pemulihan maupun pencegahan penyakit. Dalam (Novianty, 2019). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan dan Kinerja pegawai yang berkualitas oleh pihak rumah sakit itu sendiri. Oleh sebab itu industri pelayanan kesehatan membutuhkan sumber daya yang lebih terampil sebagai akibat dari kemajuan teknologi medis dan permintaan perawatan pasien yang lebih canggih. Setiap tim dalam pegawai rumah sakit terutama tim keperawatan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Hal ini ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan merupakan pelayanan yang aman dan mampu memenuhi kebutuhan serta harapan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Pelayanan rumah sakit melibatkan seluruh pekerja yang ada di Rumah Sakit dari Manajer hingga sampai ke pekaya, tidak hanya dituntut profesional dalam pekerjaan namun juga peran aktifnya dalam menjaga atau memenuhi visi misi dalam Rumah Sakit. Seiring dengan berkembangnya waktu di zaman modern ini teknologi semakin canggih, pasien lebih kritis dalam memilih Rumah Sakit untuk berobat dengan pelayanan yang terbaik melalui akses internet atau media sosial. Melihat dari permasalahan tersebut Rumah Sakit harus dapat bersaing dengan Rumah Sakit lain demi mempertahankan akreditasi atau meningkatkan akreditasi Rumah Sakit, dalam hal tersebut tentunya Rumah Sakit harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang berkualitas dan aktif dalam pekerjaan, agar supaya dapat memberikan kepuasan dalam pelayanan terhadap pasien. SDM pada posisi teratas yang dibutuhkan oleh rumah sakit untuk menangani pasien adalah perawat.

Kelelahan kerja perawat atau burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat stres kerja kronis dalam dunia keperawatan. Profesi perawat dikenal memiliki tuntutan kerja yang tinggi, baik dari segi beban fisik, tekanan emosional, maupun tanggung jawab profesional, sehingga rentan terhadap burnout.

Kelelahan adalah sebuah kondisi yang menyebabkan ketahanan tubuh berkurang, penurunan efisiensi dan kapasitas dalam bekerja. Pada umumnya kelelahan yang dirasakan setiap individu akan berbeda-beda karena dipengaruhi berbagai faktor seperti gaya hidup, aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, ataupun keduanya (Dimkatni, 2020).

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan merupakan penurunan sementara atau ketidakmampuan, kurangnya keinginan dalam menanggapi suatu kondisi atau situasi dikarenakan aktivitas mental dan fisik yang berlebih. Kelelahan akibat kerja secara signifikan mempengaruhi fungsi kapasitas pekerja dan dapat berdampak pada kinerja pekerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit kerja yang meningkatkan potensi cedera di tempat kerja. Proses yang eksplisit dan komprehensif untuk mengukur, memitigasi, dan mengelola risiko kelelahan kerja yang dihadapi.

Kelelahan sering digunakan secara bergantian dalam terminologi mengantuk atau biasa digambarkan sebagai kondisi tertentu dari keausan, bahkan ada halnya kelelahan yang dapat berupa kelelahan dalam perasaan berempati, yakni suatu kondisi yang terjadi pada individu yang bekerja dalam bidang pelayanan, seperti perawat, dokter, pekerja sosial, atau petugas pemadam kebakaran, yang terus-menerus mengekspos diri mereka pada penderitaan orang lain. Kondisi ini ditandaikan dengan penurunan kemampuan untuk merasakan empati dan simpati terhadap orang lain, serta peningkatan stres dan kelelahan emosional. Kelelahan empati dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya dan juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisiknya (Barton, 2021).

Dari survey awal yang dilakukan di Royal Prima Medan dengan melakukan wawancara kepada salah satu perawat di ruangan rawat inap di dapatkan informasi bahwa mayoritas perawat mengalami kelelahan kerja tindakan asuhan keperawatan kepada pasien mulai dari pemberian dan pengawasan makan obat, memelihara kondisi pasien, mendengarkan keluhan pasien, dan pencatatan dan pelaporan keperawatan. Shift malam pada perawat juga menyebabkan mereka sering tidak tidur, menguap, merasa lelah dan mengantuk, pekerjaan yang monoton dapat membuat perawat jenuh dan lelah, belum lagi ketika ada masalah terhadap cairan infus pasien yang sudah habis sering di edukasi oleh perawat kepada pasien atau keluarga pasien jika mulai habis segera di informasikan namun, hal itu juga keluarga pasien tidak mengerti dan lupa untuk memanggil perawat dan tak jarang juga perawat yang selalu disalahkan oleh pasien dan keluarga pasien. Adapun juga akibat dari kelelahan perawat saat melakukan tugas nya yaitu salah dalam memberikan obat kepada pasien dan kurang teliti dalam pencatatan dan pelaporan masalah dan keluhan pasien. Pihak HRD mengatakan juga bahwa untuk setiap tahunnya dilakukan pelatihan yang diberikan kepada Perawat-Perawat yang berada di Rumah Sakit Royal Prima Medan untuk menunjang produktifitas perawat seperti kinerja perawat, kedisiplinan perawat serta kualitas kerja perawat. Adapun jumlah tenaga Kesehatan Perawat Tahun 2021 sebanyak 340 perawat, Tahun 2022 sebanyak 267 perawat, Tahun 2023 sebanyak 321 perawat dan untuk tahun 2024 sebanyak 138 perawat dan, untuk pelatihan tersebut adalah Pelatihan Pemasangan Infuskateter dan Pemasangan Nasogastric Tube (NGT). Serta pihak HRD mengatakan bahwa perawat yang ingin bekerja di Rumah Sakit Royal Prima harus memiliki STR (Surat Keterangan Registrasi) Keperawatan demi mencapai perawat yang Kinerja, Kedisiplinan dan Kualitas Perawat yang baik agar mencapai Rumah Sakit yang bermutu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah utama dalam penelitian ini, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut

1. Apakah Dukungan Rekan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan ?
2. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan ?
3. Apakah Shift Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan ?
4. Apakah Masa Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Determinan Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk Mengetahui Dukungan Rekan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan
3. Untuk Mengetahui Shift Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan
4. Untuk Mengetahui Masa Kerja dapat berpengaruh terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan
5. Untuk Mengetahui Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Pihak Rumah Sakit Royal Prima Medan

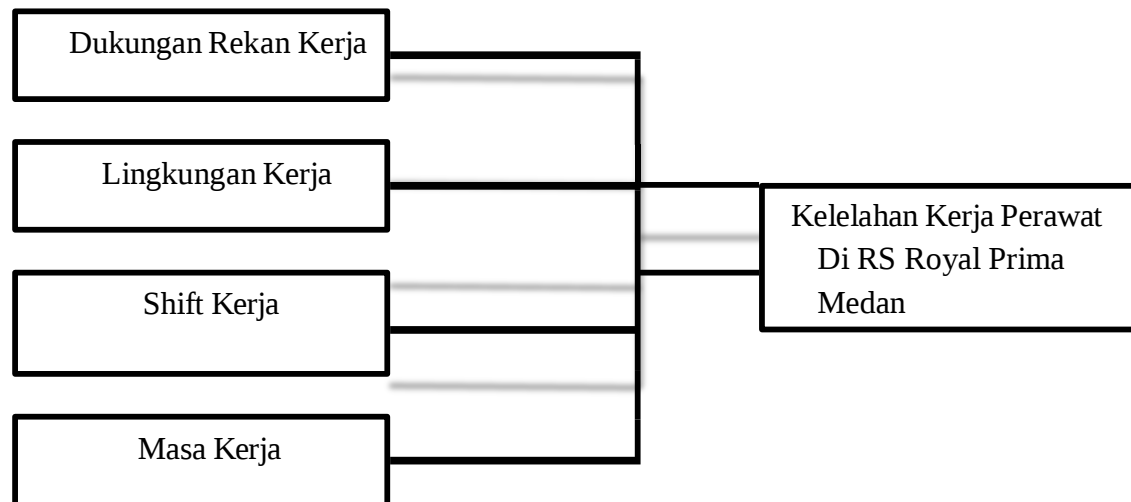
Sebagai bahan pertimbangan dalam mengurangi atau mencegah terjadinya kelelahan kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan

2. Tenaga Perawat

Sebagai bahan evaluasi bagi perawat untuk mencegah terjadinya kelelahan bekerja dalam melaksanakan pelayanan kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan

3. Akademisi

Sebagai bahan penambah wawasan dalam pengembangan ilmu, khususnya bagaimana mengevaluasi masalah produktivitas perawat dalam hal perilaku individu perawat dalam hal asuhan keperawatan di rumah sakit.



1.5 Hipotesis Penelitian

- Ha : Ada Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ha : Ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ha : Ada Hubungan Antara Shift Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Shift Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ha : Ada Hubungan Antara Masa Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat
- Ho : Tidak Ada Hubungan Antara Masa Kerja terhadap Kelelahan Kerja Perawat