

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit Haji Medan merupakan rumah sakit kelas B milik pemerintah. Rumah sakit ini menjadi rumah sakit rujukan kesehatan daerah Sumatera Utara dan sekelilingnya. Rumah Sakit Umum Haji Medan ini memiliki ruangan rawat inap terdiri atas Ruang Al Ihsan, Ruang Al Ikhlas, Ruang Annisa, Ruang Arrijal, Ruang Fitrah, Ruang Hijir Ismail, Ruang Jabal Rahmah Ruang Marwah, Ruang Neonatal Intensive Care Unit (NICU), Ruang Pediatrik Intensif Care Unit (PICU), Ruang Raudah (ICU), Ruang Shafa. Di setiap ruangan tersedia memiliki perawat yang bertugas menangani pasien.

Perawat adalah Profesional medis yang melayani masyarakat termasuk pasien (Nisya, 2013). Para perawat yang berada di RSU Haji Medan memiliki jumlah perawat 20-25 di setiap ruangan. Perawat yang tersedia di RSU Haji medan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan shift kerja yang telah diputuskan pihak RSU Haji Medan. RSU Haji Medan mempunyai 3 shift kerja selama satu hari. Shift I (pagi) dari jam 08.00-14.30 Wib, Shift II (sore) dari jam 14.30-21.00 Wib, dan shift III (malam) dari jam 21.00-08.00 Wib. Perawat yang ada di RSU Haji Medan setiap harinya bekerja selama 8 jam. Setiap shift kerja perawat harus menangani pasien di RSU Haji Medan.

Menurut Undang – Undang tentang Rumah Sakit Nomor 44 Tahun 2009 pasal 1 yang membuktikan pasien merupakan siapa saja yang melaksanakan kepulihan untuk akses ke layanan kepulihan terus-menerus atau tidak langsung dirumah sakit. Pasien di Rumah Sakit Haji Medan memiliki angka pasien setiap bulannya fluktuatif.

Di berbagai profesi yang berbeda, *burnout* telah berkembang menjadi isu yang signifikan, yang telah membangkitkan minat di lapangan. Perawat yang mengalami *burnout* atau kelelahan pada saat bekerja akan merasa sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai (Harnida, 2015). mengalami stres di tempat bekerja mungkin dikarenakan konflik interpersonal dengan rekan kerja yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, maupun tuntutan kerja dengan atasan dan harus memahami pasien yang banyak budaya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sinaga (2014) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap stres psikologis perawat pelaksana di ruang critical care Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan gaya kepemimpinan yang paling rendah menyebabkan stres psikologis pada perawat pelaksana adalah gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan yang paling tinggi menyebabkan stres psikologis gaya kepemimpinan otokratil. Penelitian ini membuktikan gaya kepemimpinan kepala ruangan memiliki pengaruh yang kuat terhadap stres psikologis perawat pelaksana. Bila gaya kepemimpinan yang tidak efektif terus-menerus diterapkan oleh kepala ruangan, maka stres kerja perawat pelaksana akan menetap dan berkembang menjadi burnout .

Hal tersebut di dukung oleh wawancara dengan salah satu kepala ruangan RSU Haji Medan, mengungkapkan bahwa jumlah perawat yang ada di ruangan rumah sakit haji medan tidak sesuai dengan jumlah pasien yang di tangani, salah satu kasusnya ada pada ruangan Annisa. Diruangan Annisa terdapat 37 pasien dalam ruangan tersebut. Pasien dengan jumlah 37 harus bisa ditangani oleh perawat selama shift kerja, akan tetapi jumlah perawat yang ada di RSU Haji Medan tidak sesuai. Dimana perawat shift I (pagi) yang bertugas ada sebanyak 6-8 perawat, perawat yang bertugas di shift II (sore) ada sebanyak 5 perawat dan perawat yang bertugas di shift III (malam) ada sebanyak 5 perawat. Kepala ruangan juga mengatakan bahwa idealnya 1 perawat seharusnya melayani 3 pasien selama shift selama bekerja. Akan tetapi, perawat yang ada di RSU Haji Medan dituntut melayani 6-8 pasien untuk 1 perawat selama shift kerja dan bisa mengakibatkan kelelahan pada saat bekerja. Oleh karena itu, RSU Haji Medan seharusnya memerlukan 12-13 perawat untuk bisa melayani 37 pasien selama shift kerja. Sehingga akibat dari banyaknya jumlah pasien yang ada RSU Haji Medan menyebabkan perawat terkadang merasa kelelahan fisik seperti mengeluh sakit kepala pada saat mengerjakan pekerjaan, tidak semangat dikarenakan terlalu mudah lelah,. Untuk melihat lebih detail mengenai jumlah pasien berikut jumlah pasien RSU Haji Medan untuk 10 bulan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Pasien RSU Haji Medan Januari 2022 – Oktober 2022

Bulan	Jumlah Pasien		
	Ruangan Shafa	Ruangan Annisa	Ruangan Jabal Rahma

Januari	80	108	135
Februari	76	100	111
Maret	36	128	152
April	46	112	112
Mei	77	115	137
Juni	77	121	152
Juli	93	79	171
Agustus	114	147	167
September	132	109	191
Oktober	118	107	172

Sumber : Rekam Medic RSU Haji Medan

Berdasarkan data Rekam Medic diatas, terlihat bahwa jumlah pasien setiap bulan di RSU Haji Medan mengalami fluktuatif. Pasien RSU Haji Medan yang memiliki jumlah pasien rata-rata diatas 100 setiap bulan. Hal ini terlihat pada tabel 1.1 ruangan Annisa, ruangan Jabal Rahma, dan untuk ruangan Shafa di bulan Agustus-Oktober mengalami lonjakan yang sangat tinggi yang mencapai di atas angka 100 pasien dari bulan sebelumnya. Pekerjaan seorang perawat memiliki tuntutan yang tinggi pada saat bekerja. Pekerjaan perawat memiliki tugas sebagai pekerjaan rutin, agenda kerja yang padat, kewajiban maksimal, keamanan dan keselamatan individu atau pasien dan harus dapat bekerja dalam tim. Persyaratan pekerjaan yang kompleks dan penyebab tanggung jawab perawat merupakan profesi keperawatan yang berisiko mengalami *burnout* atau kelelahan (Lailani, 2012).

Burnout (kelelahan) merupakan sikap yang merespon ketegangan yang disebabkan oleh respon emosional dalam situasi serta kondisi tertentu. *Burnout* adalah suatu sindrom yang memiliki karakteristik seperti kelelahan terus-menerus, sinisme dan penurunan performa kerja (Bakker & Costa, 2014). *Burnout* ini bisa

terjadi pada setiap individu di tempat kerja yang bisa ditandai dengan kondisi kelelahan, baik itu jasmani maupun batin yang meliputi prinsip diri yang negatif, sedikit pemusatan perhatian dan menimbulkan karakter yang negatif. *Burnout* sering terjadi pada karyawan yang menggerutu jika hasil kerjanya tidak diakui di tempat kerja, menimbulkan lenyapnya posisi dan rasa tidak nyaman saat bekerja (Grobler, 2019). *Burnout* bisa hadir dikarenakan situasi lingkungan berbentuk desakan pada pekerjaan dan menyebabkan stress berlanjut sehingga membuat individu mengalami rasa emosional terhadap situasi dan terjadilah *burnout*. Pekerja yang mendapati kondisi *burnout* kerap memperoleh ketimbangan dalam melakukan kegiatan individu di kehidupan pribadi atau tanggung jawab (Siregar, 2020).

Menurut Gallup (2018), dari 7.500 perawat tetap, 23% perawat dilaporkan sering atau selalu mengalami *burnout* ditempat kerja sedangkan 44% dilaporkan kadang-kadang mengalami *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa dua pertiga karyawan tetap mengalami *burnout*. karyawan yang mengalami *burnout* lebih cenderung lebih sering izin sakit dan mencari pekerjaan baru. Ketika mereka tinggal di rumah sakit, mereka cenderung kurang percaya diri dengan kinerja yang telah dihasilkan. Oleh karena itu, jika *burnout* terjadi maka dapat menimbulkan penurunan kinerja individu di rumah sakit (Gallup, 2018). Hal tersebut, didukung oleh pendapat Jeung, Kim & Chang, (2018) mengungkapkan bahwa *burnout* dapat memberikan dampak negatif seperti penurunan kinerja dan produktivitas kerja. Armstrong Sarinah (2020) untuk mengukur kinerja perusahaan, termasuk menguji keberhasilan yang dicapai dan apa yang terkandung bisa dilakukan dengan

menggunakan pendekatan *key performance indicator* (KPI). Berikut Tabel 1.2 hasil KPI RSU Haji Medan :

Tabel 1.2
***Key performance Indicator* (KPI) RSU Haji Medan Tahun 2018-2022**

Tahun	Total KPI (%)
2018	78,65
2019	71,08
2020	77,90
2021	78,01
2022	78,88

Sumber : RSU Haji Medan

Berdasarkan data tabel 1.2 KPI RSU Haji Medan diketahui bahwa data kinerja perawat fluktuatif tetapi masih kategori yang baik. Akan tetapi, data diatas masih dikategorikan tidak sesuai dengan kemauan RSU Haji Medan yaitu sebesar 80-90 atau dengan predikat sangat baik.

Burnout dapat menimpa setiap orang karena tingginya tingkat kelelahan yang dihadapi setiap orang, termasuk mereka bergerak dibidang pelayanan sosial sebagai perawat (Andriani dan Helmayunita, 2019). Penelitian sebelumnya telah mengartikan *burnout* bisa terjadi karena faktor keluarga, lingkungan tempat tinggal dan lingkungan tempat kerja (Szcziel dan Mikolajczak, 2018). Keadaan tersebut dibuktikan dengan penelitian Imanar & Sularso (2016) jika keluarga mempunyai hubungan yang erat terhadap *burnout*. Makin tinggi levelnya maka dukungan keluarga untuk seseorang, semakin rendah kelelahan individu. Meskipun tingkat kelelahan bisa dikurangi dengan adanya dukungan sosial. Dalam penelitian Andriani (2019) yang dilangsungkan terhadap guru ditemukan maka dukungan sosial yang tinggi bisa menekan kelelahan.

Menurut Permana et al (2019), untuk lebih mengetahui fenomena permasalahan yang ada didalam sebuah organisasi, maka bisa dilakukan pra-survei kepada 30 orang responden. Berdasarkan hasil survey pendahuluan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 perawat, maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai *burnout* yang disajikan dalam tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pra Survei *Burnout*

Hasil Pra Survei *burnout* Pada Perawat Di RSUD Haji Medan

No.	Pernyataan	Penilaian				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Banyaknya rutinitas pekerjaan menimbulkan kelelahan fisik	29	96,7%	1	3,3%	30
2.	Kelelahan membuat perhatian saya terhadap pasien berkurang	26	86,7%	4	13,3%	30
3.	Penyelesaian tugas yang berlarut-berlarut pada saat bekerja membuat saya kesulitan untuk berkonsentrasi	28	93,3%	2	6,7%	30
4.	Apabila hasil kerja tidak dihargai oleh atasan maka motivasi kerja saya menurun	21	70%	9	30%	30

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra survei *burnout* pada perawat

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survey mengenai *burnout* yang dilakukan terhadap 30 perawat pada RSUD Haji Medan menunjukkan bahwa perawat di RSUD Haji Medan sedang mengalami *burnout* pada pekerjaan.

Pada pernyataan nomor 1 mengenai kelelahan fisik yang dirasakan perawat, terdapat 96.7% jawaban ya. Artinya dari pra survei yang dilakukan, perawat di

RSU. Haji Medan mengalami kelelahan fisik yang disebabkan oleh banyaknya rutinitas pekerjaan di rumah sakit, sehingga perawat mengalami penyakit fisik seperti sakit kepala, mual, dan insomnia, dll. Dan sebanyak 86,7% responden merasa bahwa kelelahan dapat membuat perhatian dengan teman sekerja berkurang. Sebanyak 93,3% responden menjawab ya bahwa akibat dari kelelahan penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan jadi tidak tepat waktu. Namun, ditemukan bahwa ada 70% responden yang menjawab ya bahwa apabila hasil kerja perawat tidak dihargai atasan maka motivasi untuk bekerja menurun.

Burnout adalah perasaan gagal dan kelelahan akibat penipisan energi yang berlebihan akibat ketidakseimbangan yang tidak tepat. Dalam banyak kasus, timbulnya *burnout* karena kelelahan emosional dari pekerjaan itu sendiri. Ketika diminta untuk menggambarkan bagaimana perasaan mereka, pekerja yang secara emosional akan mengatakan bahwa pekerja lelah dan lelah baik secara fisik dan psikis. Perawat yang mengalami keluhan fisik tersebut bisa mengalami stres dan merugikan keadaan fisik dan mental mereka (Haryokusumo, 2015:79). Perawat yang mengalami *burnout* akan kehilangan minat pada pekerjaan mereka. Perawat menghadapi ketidak berdaya, dan mudah kewalahan dan jenuh. Pekerja mengkritik beranekaragam sudut pandang seperti area kerja, ikatan kawan kerja, dan sikap negatif akan arahan yang diberikan.

Menurut Sahrah (2017) yang mengatakan bahwa salah satu faktor akibat dari *burnout* ialah *work life balance*. *Work life balance* ialah suatu solusi agar bisa menyamakan setiap peran yang sedang dijalankan. *Work life balance* memiliki

peranan yang bermanfaat untuk sebuah organisasi dan individu terkait bisa menyeimbangkan antara dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. *Work life balance* bisa digunakan untuk menghasilkan etos kerja yang baik. Jika kepuasan *work life balance* tinggi maka etos kerja pada titik tersebut adalah kualitas untuk memberikan pelayanan yang terbaik (Djajendra 2013).

Menurut Purnaya (2016:57) menggambarkan *work life balance* sebagai prinsip yang mencantumkan pengaturan pengutamakan yang betul antara tanggung jawab (profesi dan cita-cita) dan kehidupan (sukacita, waktu senggang, *family*, perkembangan spiritual). Kehidupan Kerja ini memungkinkan karyawan tidak hanya menyudahi waktu di tempat kerja, tetapi juga untuk menyeimbangkan kehidupan mereka di luar pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial. Hal ini sependapat dengan pendapat Saina, dkk. (2016) *Work life balance* adalah tentang memahami perannya sebagai manusia termasuk perannya dalam kehidupan kerja, kehidupan pribadinya, keluarga, teman, budaya, dll.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu perawat kepala ruangan di Rumah Sakit Haji Medan, masalah yang dapat ditemukan bahwa terdapat perawat yang membahas masalah keluarga pada saat bekerja sehingga membuat konsentrasi perawat pada saat bekerja akan berkurang dan terlihat kurang profesional. Perawat juga kurang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Dengan tidak mampunya perawat menyeimbangkan pekerjaan atau *work life balance* maka perawat akan mengalami *burnout* pada saat bekerja dan berakibat pada kinerja perawat yang menurun.

Orang yang bisa menyeimbangkan pekerjaan dan non pekerjaan yaitu dengan mengatasi persoalan di lingkungan pekerja tanpa membawanya pulang, karena masalah terkait pekerjaan dapat berdampak signifikan pada kehidupan pribadi dan, sebaliknya (Smeltzer et al., 2016). Faktor-faktor yang telah dideskripsikan dapat membantu mengurangi *burnout* pada saat bekerja, meningkatkan semangat, menjauhi mudah sakit hati dan menjauhi kelelahan fisik. (Pangemanan, dkk., 2017). *Work life balance* ialah keadaan yang sangat bernilai yang harus dipantau oleh perusahaan dan organisasi saat menciptakan startegi supaya tidak terjadi *burnout* atau kelelahan pada saat bekerja. Menurut Priansa (2016), program *work life balance* yang dijalankan dengan bagus oleh para pemimpin dapat menerima pengaruh aktual.

Dalam penelitian Pradana, Kristanto & Hidayat (2017) menemukan jika *burnout* bisa ditularkan oleh lingkungan kerja. *burnout* lebih kecil kemungkinannya di area kerja yang baik. *Burnout* disebabkan oleh kurang semangat, area kerja yang kurang mendukung, ikatan yang tidak harmonis dengan teman kerja, tugas yang monoton, dan tugas mendesak yang menuntut pekerja untuk segera melakukan tugas yang dibagikan atasannya (Hartanti, 2018). Penelitian Adnyaswari & Adnyani (2017) menemukan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh dukungan sosial. Berdasarkan penelitian ini dideskripsikan semakin tinggi dukungan sosial bahwa semakin baik kinerja individu tersebut. Sebagian pekerja menghadapi *burnout* karena kondisi serius seperti waktu kerja yang lama, tanggung jawab yang berat, di luar jam wajar, tekanan pekerjaan, upah tidak sesuai, dll (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Namun, dukungan sosial dapat

mengurangi tingkat kejenuhan. Sebuah studi tentang penelitian terhadap guru oleh Andriani (2019) menemukan bahwa tingkat perlindungan sosial yang lebih tinggi mengurangi kebosanan. Dukungan sosial membagikan kenyamanan dan kepastian saat individu sedang mendapati insiden yang sulit (Santoso & Setiawan, 2018). Menurut Dhamayantie (2018), dukungan sosial ialah penjelasan perkataan atau non verbal yang dibagikan orang lain. Menurut Smet, dukungan sosial adalah bantuan dan dukungan yang diperoleh individu dengan berinteraksi oleh lingkungan (Putra dan Susilawati, 2018). Memberikan dukungan sosial untuk seseorang memiliki pengaruh kelelahan di tempat kerja, pencegahan konflik pekerjaan-keluarga (Pluut, Curşeu, & Liu, 2018), dan kemampuan untuk mengatasi stres (Putra, Susilawati, 2018) adalah berhubungan dengan hubungan interpersonal antar karyawan. Kualitas organisasi dapat ditingkatkan melalui (Tufail, 2016)

Dukungan sosial dapat mengurangi kelelahan dan masalah pribadi (Wulandari, 2018), serta dapat menambah semangat dan dorongan karyawan (Yulia, 2017), dan mengurangi kejenuhan karena *burnout* disebabkan oleh para pekerja tidak bersemangat dalam bekerja dan kurang antusias untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Work life balance ialah tingkat kebahagiaan serta memiliki keterkaitan dengan dua peran bagi kesibukan individu (Maslichah & Hidayat, 2017:62). *Work life balance* tidak hanya bisa menyeimbangkan pekerjaan akan tetapi, seseorang itu harus bisa merasa nyaman dengan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Amartiwi (2017:13) *work life balance* merupakan gambaran keseimbangan yang tidak adanya konflik.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu kepala perawat di ruangan yaitu dengan ibu Dini mengungkapkan bahwa perawat yang ada di RSUD Haji Medan mayoritas perempuan dengan jumlah perawat yang berjenis kelamin perempuan ada 68 perawat dan perawat yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 32 perawat. Dimana hal tersebut, para perawat harus bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan. Perawat juga harus bisa bersifat profesional agar keseimbangan kerja terjadi dan kelelahan bisa diatasi.

Menurut Cohen, et.al, (2007, hlm. 101) agar lebih mengetahui fenomena permasalahan yang terjadi dalam organisasi, maka dapat dilakukan pra-survei kepada 30 orang responden. Berdasarkan survei yang telah dilaksanakan melalui memberikan kuesioner bagi para perawat, maka diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai *work life balance* pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pra Survei Work Life Balance

Hasil Pra Survei Work Life Balance Pada Perawat Di RSUD Haji Medan

No.	Pernyataan	Penilaian				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Rumah Sakit telah memberi pengaturan kerja yang membantu perawat dapat menyeimbangkan waktu	12	40%	18	60%	30
2.	Saya bisa menyeimbangkan peran di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	22	73,3%	8	26,7%	30
3.	Saya dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan	22	73,3%	8	26,7%	30

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra survei *work life balance* pada perawat

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa *work life balance* pada perawat di RSU Haji Medan masih belum maksimal seperti yang terlihat dari hasil pra survei bahwa 73,3% responden bisa menyeimbangkan peran di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Lalu ditemukan bahwa 73,3% responden bisa mengakomodasi kebutuhan dan diluar kewajiban dengan teratur. Namun ditemukan maka sebesar 40% rumah sakit telah memberi pengaturan kerja yang membantu perawat dapat menyeimbangkan waktu sementara 60% responden menjawab tidak ada pengaturan kerja yang dilakukan rumah sakit. Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja telah diakui, dan gaya kerja yang fleksibel terkadang diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja yang tersusun menciptakan energi kerja yang positif, kepuasan terhadap pekerjaan saat ini, dan rasa kewajiban penuh baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja tercapai ketika karyawan dan organisasi saling menguntungkan (Mesimo-Ogunsanya, 2017).

Instansi tidak hanya memerlukan pekerja yang berenergi, berdedikasi, mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan diluar pekerjaan, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, akan tetapi organisasi memerlukan keterikatan atau *employee engagement* berhubungan dengan pekerjaan (Bakker, et al, 2008). Menurut Schaufeli & Salanova (2011), tekanan tergantung pada apakah perusahaan membutuhkan atau berkomitmen pada karyawan. Menurut Mohd,

Shah, dan Zailan (2016), upah, kondisi kerja, dan *work life balance* ialah aspek yang mempengaruhi *employee engagement*. Kompensasi dan insentif adalah kunci yang memengaruhi keterlibatan karyawan, menjadikannya lebih produktif dan fokus.

Menurut Anitha dalam Mohd, Shah dan Zailan (2016), *employee engagement* menggambarkan keterikatan seorang tenaga kerja yang bisa mempengaruhi lembaga atau wadah pekerja saat bekerja dan nilai-nilai pekerja. Banyaknya orang yang terkena *burnout* dapat diukur dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hubungan antara kejenuhan dan keterlibatan sangat kompleks, dengan dua faktor yang telah terbukti memengaruhi perilaku dan interaksi karyawan secara independen: OCB, ketidakhadiran, dan prestasi karyawan (Halbesleben, Harvey, et al. dan Bolino, 2009, hlm. 1452-1465). Mengetahui seberapa besar komitmen karyawan terhadap perusahaan berarti mereka mempunyai pemahaman yang baik kepada lembaga tempat mereka bekerja. Hal ini meningkatkan moral karyawan dan tentunya meningkatkan skor *burnout* karyawan. Keseimbangan kerja dapat diidentifikasi oleh organisasi dan ditangani dengan cepat, sehingga memperlambat kelelahan pada karyawan. Maslach & Leiter mengusulkan definisi keterlibatan sebagai energi, komitmen, dan efektivitas, yang bertentangan secara diametral dengan tiga aspek utama kelelahannya (Leon, Halbesleben, Paustian-Underdahl, 2015, hlm. 87-96). Ketika karyawan sangat berkomitmen pada pekerjaan mereka, hal itu mempengaruhi kesediaan mereka untuk berpartisipasi dan berkontribusi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* seharusnya mempunyai kemauan untuk terikat sehingga menimbulkan gairah terhadap

pekerjaan, bersedia merelakan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaannya, sehingga menimbulkan lebih akif untuk meraih dari hasil kerjanya (Macey, dkk dalam Siswono, 2016). *Employee engagement* pekerja yang bekerja dengan penuh konsisten dan terlibat dalam pekerjaan mereka Akbar (2013:12) mendefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang dihasilkan dari kekuatan, dedikasi dan penyerapan.

Employee engagement atau keterikatan karyawan menjadi mediator yang memiliki peranan terhadap pekerjaan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan. Jika pegawai yakin terhadap kemampuannya dan mau mencapai tujuan, maka ia akan tinggal lama atau lebih terikat pada suatu organisasi dan lebih produktif dalam bekerja sehingga kelelahan bisa diatasi (Fajriah dan Darokah, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* mampu mengurangi kelelahan diri terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami *burnout*, maka akan berdampak pada pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat. Orang yang mengalami *burnout* dapat memberi dampak negatif pada kolega mereka baik dengan menyebabkan konflik pribadi yang lebih besar hingga mengganggu tugas dalam pekerjaan (Maslach Leiter, 2016). Studi yang dilakukan oleh Widiyanti Zarfiel (2014) mengenai *burnout* kerja PNS di Indonesia tepatnya di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI diperoleh hasil bahwa proporsi kelelahan akibat kerja bervariasi dengan tingkat berat sebanyak 60%. Faktanya bahwa pegawai di sektor pemerintahan termasuk pekerja sosial juga dapat mengalami kelelahan dan berakibat pada stress kerja,

jika hal itu berkepanjangan dengan intensitas tinggi maka akan rentan terhadap terjadinya *burnout* (Octilia, 2013).

Pekerjaan yang berada pada sektor pemerintahan mempunyai tugas memberikan pelayanan publik merupakan tanggung jawab penting dan tidak mudah karena berkaitan dengan urusan negara. Pekerjaan di bidang sosial dan kesehatan adalah pekerjaan yang rentan mengalami *burnout*, dikarenakan kesehariannya berkaitan dengan pelayanan terhadap manusia. *Burnout* juga akan muncul apabila pimpinan dalam suatu instansi maupun tidak memperhatikan pegawainya yang mengalami stress ringan sampai menengaj akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan serta beban kerja (Marisa Utami 2021).

Tingkat *work engagement* pada pegawai beragam. Penelitian terdahulu mengindikasikan tentang rendahnya work engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia (Hafiz & Kurniawan, 2018; Kurniasari & Izzati, 2013). Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dari Man dan Hadi (2013) diperoleh bahwa sebanyak 32% guru memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, namun 44% guru masih memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil survei dari Southeast Asian Nation yang dilakukan oleh Gallup (2013) menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah terkait mengenai engagement pada karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya 8% dari karyawan Indonesia yang engaged terhadap pekerjaannya, sementara 15% karyawan actively disengaged

yang menempati tingkatan tertinggi di antara di wilayah tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai atau karyawan berada pada kategori rendah, sedang, hingga tinggi di mana tingkat *work engagement* pada karyawan lebih rendah dibandingkan dengan guru SMA Swasta.

Berdasarkan *interview* dan observasi yang dilakukan penulis yang ada di RSUD Haji Medan menunjukkan bahwa perawat tidak bersedia memberikan seluruh waktu dan tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaan. Peristiwa tersebut, dikarenakan beban atau tuntutan perintah pada waktu malam hari (21.00-08.00), dimana para perawat bekerja selama 8 jam akan tetapi jumlah perawat dalam ruangan tidak sebanding dengan pasien. Selain itu, perawat juga rendah dalam semangat untuk pelaksanaannya yang dapat dilihat dari banyaknya perawat yang mengerjakan pekerjaan lebih dikarenakan tidak ada pembagian tugas. Para perawat yang ada dituntut bekerja melebihi dari jam kerja yang seharusnya.

Melalui hasil pengamatan di lapangan, terlihat bahwa mayoritas pegawai tidak memiliki semangat lagi dalam bekerja, dan merasa tidak akan dapat memiliki prestasi atau karir yang lebih tinggi lagi serta kurang energi dalam melakukan aktivitas. Perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, selanjutnya menyebabkan mereka UPN cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya. Penyebab kelelahan ini dapat disebabkan oleh adanya harapan yang tidak sesuai dengan

kenyataan serta tidak adanya penghargaan membuat banyak pegawai merasakan kelelahan hingga menyebabkan burnout. Pegawai cenderung ditekan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dan pada saat yang bersamaan mereka menerima reward yang tidak sesuai dengan usaha mereka. Kondisi ini selanjutnya menyebabkan ketidakpuasan yang berimplikasi pada kelelahan yang tinggi.

Perawat juga tidak diberi bonus atau reward dikarenakan perawat tidak *employee engagement* terhadap RSUD Haji Medan. Banyaknya Perawat yang tidak *employee engagement* di RSUD Haji Medan juga menjadi salah satu faktor kelelahan pada saat bekerja. Untuk melihat *employee engagement* perawat di RSUD Haji Medan tersebut bisa dilihat pada tabel 1.5 yaitu :

Tabel 1.5

Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah
PNS	18
BLUD	59
Kontrak	23

Sumber : Data RSUD Haji Medan (2023)

Dari tabel 1.5 terlihat bahwa mayoritas status pekerjaan perawat yang ada di RSUD Haji Medan yaitu BLUD. Tidak *employee engagement* dalam status pekerjaan dapat mempengaruhi hasil kerja dan dapat mempengaruhi kelelahan karena perawat merasa jenjang karirnya akan tetap, dan waktu untuk bekerja akan ada batasan yaitu selama 1 tahun. Jika perawat selama 1 tahun bekerja sesuai dengan SOP (*standart operating procedur*) maka perawat akan diberhentikan masa kerjanya. Oleh sebab itu, perawat tidak bisa memberi hasil kerja yang

optimal, sering terjadi kelelahan pada saat bekerja karena tidak adanya jaminan bahwa perawat akan dipekerjakan untuk jangka waktu yang lama. Perawat yang memiliki lama bekerja di tempat kerja akan mempengaruhi *burnout* selama bekerja. Jika perawat lama bekerjanya kurang lebih 1 tahun maka perawat mengalami kelelahan dikarenakan perawat tersebut harus bisa menyesuaikan dengan kondisi dan situasi serta memahami setiap tugas pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, maka peneliti melakukan pra survei *employee engagement* pada perawat RSUD Haji Medan. Menurut Pella (2020:122) Survei *employee engagement* karyawan dilakukan untuk mengukur kinerja organisasi. Untuk mengukur keterlibatan staf, rumah sakit dapat mengukur beberapa faktor. Salah satunya adalah kebanggaan atas pekerjaan saya dan keyakinan bahwa organisasi dapat mendorong petugas kesehatan untuk melakukan yang terbaik. Menurut Cohen et al. (2007, hlm. 159) makin banyak sampel dari populasi yang besar semakin terarah, tetapi ada jumlah sampel minimum yang harus dikumpulkan oleh seorang peneliti, maksimal 30 sampel. Oleh karena itu peneliti melakukan pra survei terhadap 30 perawat di RSUD Haji Medan. Untuk penelitian dibagikan kuesioner yang memuat serangkaian pertanyaan dikembangkan dari pengukuran keterlibatan staf. Hasil survei *employee engagement* perawat di RSUD Haji Medan disajikan pada Tabel 1.6 yaitu:

Tabel 1.6 Pra Survei *Employee Engagement*

Hasil Pra Survei *Employee Engagement* Pada Perawat Di RSUD Haji Medan

No.	Pernyataan	Penilaian				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat saat bekerja	21	70%	9	30%	30
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan	24	80%	6	20%	30
3.	Saya menikmati pekerjaan saya, sehingga saya tidak menyadari waktu berlalu begitu cepat	12	40%	18	60%	30

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra survei *employee engagement* pada perawat

Pada tabel 1.6 terlihat bahwa *employee engagement* perawat pada RSUD Haji Medan masih tergolong belum optimal. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa 40% yg menjawab ya perawat yang menikmati pekerjaan sehingga perawat tidak menyadari waktu berlalu begitu cepat dan 60% menjawab tidak menikmati pekerjaan. Sedangkan responden menjawab ya sebesar 70% memiliki semangat dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja dan 30% menjawab tidak. Namun, untuk responden yang menjawab ya 80% merasa bangga dengan pekerjaan yang dikerjakan dan 20% yang menjawab tidak.

Fenomena di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Di RSUD Haji Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dari itu permasalahan untuk penelitian bisa diidentifikasi berikut :

1. Adanya aktivitas *burnout* cukup tinggi yang dirasakan pada perawat RSU Haji Medan.
2. Tidak adanya pengaturan kerja yang dilakukan oleh pihak RSU Haji Medan sehingga perawat tidak mampu menyeimbangkan waktu.
3. Perawat merasa waktu selama mengerjakan pekerjaan di RSU Haji Medan berlalu begitu lama.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengenai pembatasan masalah yang sedang dibahas maka penelitian ini lebih konsisten dan fokus pada persoalan yang ada, sehingga penelitian dibatasi pada: “Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap *Burnout* Pada Perawat Di RSU Haji Medan”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang dipaparkan, sehingga yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada perawat di RSU Haji Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap *burnout* pada di RSU Haji Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *burnout* pada perawat di RSU Haji Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *burnout* pada perawat di RSUD Haji Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *burnout* pada perawat di RSUD Haji Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *burnout* pada perawat di RSUD Haji Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat untuk hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pandangan dan pemahaman penulis di bidang sumber daya manusia karena dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama bangku perkuliahan, serta meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah khususnya yang berhubungan *work life balance*, dan *employee engagement* terhadap *burnout*, baik secara teoritis maupun aplikasi.

2. Bagi RSUD Haji Medan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan bagi RSUD Haji Medan mengenai *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *burnout* pada RSUD Haji Medan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai bahan referensi, dan memperbanyak arsip bagian penelitian khususnya mengenai pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *burnout* pada RSU Haji Medan.

4. Bagi Peneliti Lain

Aspirasi tambahan referensi yang berkaitan dengan penelitian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang membahas *work life balance* dan *employee engagement* terhadap *burnout*.

