

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perawat adalah seseorang yang berperan dalam melakukan perawatan atau memelihara serta dapat membantu sekaligus melindungi seseorang karena sakit, dan seseorang yang mengalami proses penuaan (Iskandar, 2013). Menurut Undang-Undang RI. No.23 tahun 1992 Tentang kesehatan, Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan perawatan.

Selain berperan dalam melakukan perawatan dan pemeliharaan, seorang perawat juga bertugas dalam memberikan asuhan keperawatan, sebagai advokat pasien, sebagai edukator, koordinator, serta kolaborator, dan konsultan serta juga pembaharu menurut Azis (dalam Murwani 2008). Peran dari seorang perawat juga sebagai suatu bentuk tingkah laku yang diharapkan oleh seseorang dalam suatu situasi tertentu (Barbara dalam Iskandar 2013). Sedangkan pengertian dari keperawatan sendiri menurut Florence nightingale (dalam Sitorus 2006) yaitu sebagai tindakan nonkuratif yang membuat klien dalam kondisi yang baik secara alami melalui keadaan lingkungan yang kondusif untuk terjadinya proses reparative.

Perawat yang sedang bertugas juga harus bisa menempatkan kebutuhan pasien di atas kepentingan pribadinya sendiri. Perawat juga harus bisa memberikan

hak yang di dapat pasien, dengan memberikan pelayanan dan keamanan berkualitas demi kesembuhan yang di cari oleh pasien. Dalam hal ini, sebagai salah satu profesi, perawat dapat menjadi sebuah unsur penting dalam upaya peningkatan status kesehatan dalam diri klien khususnya dipelayanan keperawatan disebuah rumah sakit yang dilandasi dengan adanya nilai-nilai professional (Hamid, 1990). Jadi, profesi keperawatan lebih mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat di atas kepentingan sendiri. Hal inilah yang dapat menyebabkan perawat dapat frustrasi. Dalam membantu pasien secara umum perawat akan memberikan layanan secara terus menerus (Konsareh dan Wijono, 2018).

Berkaitan dengan hal diatas, pekerjaan perawat di RSUD Prambanan merupakan suatu pekerjaan yang sangat berperan penting dalam memberikan pelayanan dan berkualitas di rumah sakit sehingga mereka harus melakukan kontak yang sangat lama dengan pasien. RSUD Prambanan sendiri merupakan rumah sakit tipe C yang dimana perawat di RSUD Prambanan dituntut untuk bekerja dengan jam kerja yang tetap tiap harinya dan harus mengutamakan peningkatan kualitas pelayanan. Dari hasil wawancara yang saya lakukan ke beberapa perawat yang bekerja di RSUD Prambanan mengungkapkan bahwa mereka mengalami kewalahan dalam menangani pasien, kadang mereka harus menangani lebih dari 10 pasien yang dimana tenaga kerja yang terbatas dan ditambah masih harus meyelesaikan tugas yang diberikan rumah sakit yang bersifat *deadline*, kemudian dokter yang memberikan perintah yang berlebihan. Mereka juga mengatakan bahwa perbandingan tenaga perawat yang berada di

RSUD Prambanan dengan jumlah pasien yang datang tiap harinya tidak sebanding atau seimbang.

Kondisi ini diperkuat dengan data hasil dari wawancara kepada lima orang perawat di RSUD Prambanan pada tanggal 22 Desember 2018 dari kelima perawat tersebut mereka memiliki keluhan berupa kelelahan fisik maupun emosi serta kelelahan mental yang mereka rasakan karena tuntutan pekerjaan dan beban pekerjaan yang mereka dapatkan di rumah sakit serta adanya penilaian diri yang negatif. Jumlah pasien yang sangat banyak tiap harinya membuat perawat mengalami kewalahan dan kelelahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Keadaan tersebut apabila berlangsung secara terus-menerus akan menyebabkan seorang perawat mengalami kelelahan fisik, emosi, maupun mental yang akan berimbas pada *burnout*.

Burnout adalah suatu respon yang berlangsung sangat lama terhadap stres emosional dan interpersonal secara kronis pada suatu pekerjaan, yang ditandai dengan adanya kelelahan, depersonalisasi, dan menurunnya kemampuan diri seseorang dalam bertugas (Maslach, Schaufeli, dan Leiter, 2001). *Burnout* terjadi ketika seorang pekerja mendapat tekanan dan tidak mampu lagi untuk bersosialisasi dengan orang lain dan lingkungan (Maslach dan Leiter, 1997). Dimensi burnout menurut Maslach (2001) meliputi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalisation*), penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*). Dimensi yang pertama yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang berarti pelepasan energi dan

konsumsi sumber emosional. Dimensi ini bisa dianggap sebagai batu penjuror kelelahan kerja. Dimensi *burnout* yang kedua yaitu depersonalisasi (*depersonalisation*) yang memisahkan pekerja dari orang lain dan menyebabkan pesimisme kepada rekan kerja, pelanggan dan organisasi. Dimensi ini sering terjadi antara staf yang secara teratur berkomunikasi dengan orang lain (seperti guru, siswa, pelanggan, pasien) untuk melakukan pekerjaan mereka. Kemudian dimensi yang terakhir yaitu penurunan prestasi pribadi (*reduced personal accomplishment*) yang dimana orang tersebut melakukan penilaian diri negatif.

Ribeiro, dkk (dalam Lekahena, 2015) mengungkapkan bahwa gejala *burnout* sangat rentan pada profesi pelayanan dan perawatan pekerja, terutama dalam bidang kesehatan dengan prevalensi sangat tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan bibliografi terbaru yang memuat 2.496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan 43% *burnout* dialami perawat, 32% dialami guru (pendidik), 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa perawat memiliki presentase *burnout* yang sangat tinggi jika dibandingkan dengan profesi yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 22 Desember 2018 dengan lima orang perawat RSUD Prambanan Kabupaten Sleman. Kelima perawat tersebut memiliki keluhan berupa kelelahan fisik maupun emosi serta kelelahan mental berupa sering mengalami pegal-pegal di bagian punggung dan merasa pusing serta mudah emosi, selain itu keluhan lainnya yang diungkapkan oleh kelima perawat

tersebut meliputi rasa sinis dengan pasien, kecenderungan untuk menarik diri dan merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sia-sia. Berdasarkan data diatas maka para perawat di RSUD Prambanan Sleman mengalami *burnout*. Hal tersebut dapat terlihat dari aspek-aspek *burnout* yang kini sedang dialami oleh para perawat di RSUD Prambanan Sleman.

Seyogyanya setiap pegawai diharapkan mampu menghadapi *burnout* dengan baik dalam setiap pekerjaannya (Maslach, 2001). Dalam meminimalisir timbulnya burnout, pihak rumah sakit juga diharapkan untuk bisa mempertahankan persepsi perawat terhadap lingkungan kerjanya dengan memperhatikan struktur kerja, tanggung jawab, dan komunikasi antar perawat dan pimpinan. Lingkungan yang tidak mendukung terutama pada profesi perawat sering mengakibatkan kurangnya keterlibatan dengan pekerjaan mereka (Heard et al., 2013).

Maslach (1997) mengemukakan jika *burnout* terjadi kepada pegawai akan mengakibatkan menurunnya kinerja dari pegawai tersebut, karena stres yang didapat tinggi akan berpotensi untuk melakukan berbagai kesalahan dalam pekerjaannya di tempat kerja. Berdasarkan hal diatas, penelitian mengenai *burnout* sangat urgen untuk diteliti. Berdasarkan fenomena dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan fenomena yang terjadi dalam masyarakat terutama yang sedang dialami oleh para perawat RSUD Prambanan Sleman, masalah *burnout* sudah saatnya untuk segera ditangani. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risma (2015) menunjukkan adanya hubungan negatif antara *burnout* dengan prestasi kerja pada karyawan. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa aspek *burnout* yang

paling menonjol adalah *reduced personal accomplishment* yang merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri. *Reduced personal accomplishment* merupakan efek dari kedua aspek sebelumnya yaitu kelelahan emosi dan depersonalisasi. Kondisi seperti ini akan mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya (Cordes & Dougherty, 1993 dalam Katarini, 2011).

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) terdapat dua faktor yang bisa mempengaruhi *burnout* yaitu faktor situasional dan individual. Faktor situasional yang terdiri dari jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individual terdiri dari karakter demografis (yang meliputi usia, dan jenis kelamin.) dan karakteristik kepribadian (rendahnya *hardiness*, *locus of control* eksternal, tipe A, dan strategi *coping* yang *defensive* atau menghindar).

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, peneliti memilih faktor kepribadian *hardiness* sebagai faktor utama terjadinya *burnout* pada perawat di RSUD Prambanan Sleman. Peneliti memilih faktor kepribadian *hardiness* karena dengan adanya kepribadian *hardiness* seorang individu akan memiliki ketangguhan dan bertahan dalam menghadapi stress. Alarcon, et al dalam Konsareh dan Wijono, 2018 mengatakan bahwa *burnout* disebabkan oleh faktor interpersonal seperti dukungan sosial dan juga adanya faktor intrapersonal yaitu usia dan kepribadian yang ada seperti kepribadian *hardiness*. Hal tersebut juga didukung dengan pendapat dari Schaufeli dan Bunk dalam Konsareh dan

Wijono, (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan *burnout* adalah kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*). Hal tersebut dapat diartikan bahwa seorang perawat yang memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat maka akan berkaitan dengan rendahnya *burnout*. Dan sebaliknya ketika tingkat *burnout* yang dimiliki seorang perawat tinggi maka kepribadian *hardiness*nya akan lemah. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asih dan Trisni (2015) didapat hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Artinya semakin kuat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat dan sebaliknya. Hal ini menjadi sangat penting karena kepribadian *hardiness* akan menjadi sebuah kemampuan individu dalam bertahan menghadapi situasi yang penuh stres sehingga akan menghambat munculnya *burnout* (Mahmudah, 2009).

Kepribadian *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang terdiri dari sekumpulan sikap, dimana sikap tersebut memiliki fungsi sebagai suatu sumber kekuatan dalam menghadapi peristiwa stressful Kobasa, (1982). Sejalan dengan hal tersebut menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa kepribadian *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif.

Aspek-aspek kepribadian *hardiness* yang dibangun oleh Kobasa (dalam Kreitner & Kinicki, 2005), meliputi komitmen (*commitment*) yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu terlibat dalam keadaan atau kondisi apapun yang

sedang ia lakukan , kontrol (*control*) melibatkan keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya, tantangan (*challenge*) yang merupakan keyakinan bahwa perubahan merupakan hal yang normal yang terjadi dalam kehidupan seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indraswari, dkk (2014) didapatkan hasil korelasi negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahardjo (2005), yang menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* memberikan kontribusi terhadap stress kerja, semakin tinggi *hardiness* maka akan semakin rendah stress kerja yang didapat sehingga tingkat *burnout* juga akan semakin rendah. Schultz (2002, h. 358) menjelaskan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Sehingga perawat dengan kepribadian *hardiness* yang kuat akan memandang segala masalah secara positif dan tetap optimis sekalipun dalam kondisi stress, sehingga mereka tidak mudah mengalami kelelahan kompleks yang berujung *burnout*.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat RSUD Prambanan Sleman ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan *Burnout* pada Perawat di RSUD Prambanan Sleman.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini :

a. Manfaat teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau wawasan dalam ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan kepada pihak rumah sakit terutama pada profesi perawat, dokter, psikiater, psikolog dan praktisi kesehatan lainnya agar dapat menghadapi *burnout* yang terjadi di tempat kerja yang timbul karena adanya beban kerja yang berlebih. Hasil penelitian ini juga diharapkan memberikan informasi pencegahan pada masyarakat luas agar tidak mengalami *burnout* di tempat kerja.