

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Rumah sakit Umum Pusat Dr Sardjito merupakan rumah sakit type A Pendidikan dengan fasilitas cukup besar, lengkap dan tergolong canggih, diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat luas. RSUP Dr Sardjito adalah rumah sakit rujukan untuk Daerah Istimewa Yogyakarta serta Jawa Tengah Bagian Selatan. Seiring dengan pesatnya peningkatan kesadaran masyarakat akan arti kesehatan menuntut profesionalisme tinggi dalam suatu pelayanan rumah sakit. Perawat adalah tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari lini terdepan pelayan, karena tugasnya mengharuskan perawat kontak paling lama dengan pasien.

Pelayanan kesehatan adalah hak dasar masyarakat yang harus dipenuhi pembangunan kesehatan. Harus dipandang sebagai investasi dalam perbaikan Kualitas orang dan dukungan berkontribusi pada pembangunan ekonomi, penting dalam memerangi kemiskinan. Pembangunan kesehatan diselenggarakan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Salah satu profesi yang berperan dalam membantu memberikan layanan kesehatan adalah perawat. (Sadewo, 2017).

Di rumah sakit, selain ada profesi dokter, juga memiliki perawat yang berperan penting dalam memberikan perawatan dan melayani langsung kepada

orang sakit. Perawat sering dihadapkan dengan upaya untuk menyelamatkan kelangsungan saat mereka melakukan tugas sehari-hari. Sehubungan dengan ruang lingkup pekerjaannya, staf perawat berulang kali dihadapkan pada hal yang monoton dan rutini, ruang kerja yang sempit dan pengap bagi pelayanan bangsal, harus hati-hati saat menangani peralatan di ruang operasi, dan cepat serta harus mampu untuk bertindak dengan benar menangani pasien yang masuk ke Unit Gawat Darurat. (Tawale, 2011).

Schaufeli dan Jauczur (1994) menyatakan bahwa praktik dan profesi keperawatan membutuhkan keterampilan, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profess dan sering menghadapi berbagai masalah baik dari pasien maupun teman sekerja. Semua ini menempatkan perawat di bawah tekanan, yang dapat menyebabkan stres dan berpotensi mengalami kecenderungan *burnout* pada perawat.

Menurut Maslach & Jackson, (1981) *burnout* adalah suatu sindrom yang ditandai dengan kelelahan mental di mana individu merasa tidak dapat lagi dapat bekerja secara maksimal, depersonalisasi di mana sikap pribadi menjadi negatif, seperti sinisme terhadap orang lain karena kelelahan emosional dan mengakibatkan ketidakpuasan terhadap kinerja yang telah tercapai. *Burnout* mempunyai tiga dimensi menurut Maslach, Schaufeli, Leiter (dalam Rizka, 2013) yaitu : Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*), Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi.

Burnout digunakan untuk menggambarkan pola kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi yang ketiganya sering disebut dengan "sindrom burnout" (Melchior, dkk., dalam Elder, Evans, & Nizette 2009). Menurut Barling dan Haddad (dalam Elder, dkk., 2009), dampak dari kelelahan emosional akan bervariasi dari orang ke orang, biasanya digambarkan dalam bentuk perasaan depresi, mudah tersinggung, perasaan bahwa individu tidak memiliki lebih untuk memberi, dan secara emosional kewalahan oleh pekerjaan.

Depersonalisasi dapat menyebabkan sikap tidak baik, acuh tak acuh, tidak tertarik, mencela, merendahkan, dan/atau kurang menanggapi klien. Unsur ketiga dari sindrom burnout adalah berkurangnya prestasi pribadi, menggambarkan perasaan ketidakefektifan, kebodohan, kepuasan rendah dan dirasakan kurangnya keberhasilan dalam pekerjaan. McVicar (dalam Ladstätter & Garrosa, 2008) menyatakan bahwa salah satu alasan untuk keragaman besar reaksi stres di kalangan profesional keperawatan adalah kombinasi antara kepribadian dan strategi koping. Salah satu karakteristik kepribadian yang dianggap memiliki fungsi perlindungan terhadap stres adalah "hardiness" atau "kepribadian-hardy". Kobasa (dalam Shaw & Tuch, 2007) mendefinisikan hardiness sebagai karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya dalam melawan efek negatif dari stres.

Perawat rawat inap *burnout* harus memiliki sifat kepribadian yang dapat memerangi dan memperbaiki sumber masalah *burnout*. Salah satu ciri kepribadian yang dapat digunakan perawat rumah sakit untuk mengatasi *burnout* adalah hardiness atau kepribadian tahan banting. Konsep hardiness pertama kali diperkenalkan oleh Suzanne C. Kobasa pada tahun 1979 melalui artikel yang

berjudul “*Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness*” yang dipublikasikan di *Journal of Personality and Social Psychology*.

Menurut Kobasa (1979), *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang melibatkan kemampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian tersebut sehingga tidak menimbulkan stress pada individu yang bersangkutan. Kobasa menunjukkan bahwa orang yang ketahanan psikologisnya tinggi lebih baik dalam menangani stress karena mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang memilih situasi stress itu sendiri. Mereka menganggap stress yang mereka hadapi membuat kehidupan lebih menarik dan menantang, bukan semata-mata membebani mereka dengan tekanan-tekanan tambahan.

Adapun dimensi *hardiness* menurut Kobasa (1979) meliputi *Control*, *Commitment*, dan *Challenge*. Dimensi ini menggambarkan kemampuan individu untuk mengendalikan situasi (*control*), keterlibatan aktif dan bermakna dalam kehidupan (*commitment*), serta pandangan terhadap perubahan dan kesulitan sebagai tantangan yang dapat memberikan peluang belajar (*challenge*).

Maddi (2002) menambahkan bahwa *hardiness* juga mencakup aspek Resilience (ketahanan psikologis), yaitu kemampuan untuk bangkit kembali dan beradaptasi setelah menghadapi tekanan atau kesulitan, yang memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi stress.

Stres kerja merupakan masalah kesehatan mental yang signifikan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Data menunjukkan bahwa stress yang

berkaitan dengan pekerjaan menjadi penyebab utama gangguan kesehatan di banyak negara, dengan prevalensi mencapai sekitar 8% pada tahun 2015. Survei tenaga kerja pada tahun 2016 mencatat sebanyak 440.000 kasus stres akibat kerja, dan di Inggris angka kejadian stres kerja mencapai 1.380 kasus per 100.000 pekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja adalah masalah global yang berdampak luas pada produktivitas dan kualitas hidup pekerja.

Di Indonesia, survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam Profil Kesehatan Indonesia tahun 2015 melaporkan bahwa sekitar 51% perawat mengalaminya. Gejala yang dialami meliputi kelelahan, sikap kurang ramah, sering pusing, dan kurang istirahat, yang dipicu oleh beban kerja yang tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016 mencatat jumlah perawat mencapai 296.876 orang, sehingga angka kejadian stres pada perawat sangat signifikan. Jika kondisi stres ini tidak ditangani, dapat berujung pada *burnout* yang berdampak negatif pada kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan.

Berdasarkan hasil wawancara 10 perawat di Yogyakarta pada 20 Februari 2025 melalui *WhatsApp*, ditemukan bahwa untuk aspek *Emotional Exhaustion*, empat perawat melaporkan tingkat kelelahan emosional rendah mereka mengaku masih mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik serta menjaga keseimbangan emosi sedangkan enam perawat lainnya berada pada tingkat sedang, di mana mereka sering merasakan frustrasi, kelelahan mental, dan mudah tersinggung tanpa pemicu yang jelas. Pada aspek *Depersonalization*, tujuh perawat menunjukkan gejala rendah: mereka tetap mampu menjalin interaksi yang hangat

dan empatik dengan pasien maupun rekan kerja, sementara tiga perawat mengalami depersonalisasi sedang, yaitu mulai menjaga jarak emosional, bersikap apatis, dan kurang peduli terhadap lingkungan sekitar. Adapun untuk *Personal Accomplishment*, lima perawat melaporkan penghargaan diri rendah, sering merasa bahwa kontribusi dan hasil kerja mereka tidak berarti dan tidak berdampak besar, sedangkan lima perawat lainnya menempatkan diri pada level sedang, di mana mereka kadang merasa puas terhadap pencapaian namun masih dibayangi keraguan akan manfaat dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kesimpulannya, meski sebagian besar perawat berada pada level burnout ringan hingga sedang, fenomena kelelahan emosional dan keraguan terhadap hasil kerja yang muncul pada sebagian responden mengindikasikan kebutuhan untuk melakukan intervensi dini seperti pelatihan manajemen stres, dukungan sosial, dan program penghargaan kinerja agar gejala burnout tidak berkembang menjadi tingkat yang lebih berat dan berdampak negatif pada kualitas pelayanan kesehatan.

*Burnout* pada perawat dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, seperti kurang teliti, sering menunda pekerjaan, mudah marah, dan menurunnya semangat kerja. Beban kerja yang berat, jumlah pasien yang tinggi, serta peran tambahan seperti mengurus administrasi pasien menjadi faktor pemicu stres yang tinggi. Gejala fisik seperti pusing, sakit kepala, dan gangguan tekanan darah serta gejala psikologis seperti kecemasan dan kesulitan berkonsentrasi sering dialami perawat yang mengalami *burnout*.

Dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi ini, pengembangan kepribadian *hardiness* menjadi penting sebagai upaya untuk mengurangi stres kerja

dan burnout pada perawat. Kepribadian *Hardiness* sebagai karakteristik kepribadian yang tahan banting dapat membantu perawat dalam mengelola stres dan mempertahankan kinerja optimal di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kepribadian *hardiness* sebagai salah satu upaya untuk mengurangi *burnout* pada perawat.

Berdasarkan penelitian dari Adawiyah dan Blikolong (2020) diperkirakan bahwa orang yang mengalami kelelahan (*burnout*) akan merasa tidak puas karena peluang pertumbuhan dan perkembangan pribadinya tidak dapat seperti teralisasi di tempat berkerja. Faktor yang mempengaruhi perkerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi, seperti perkerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu berkerja dalam tim. Kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*, perawat harus memiliki kepribadian *hardiness* akan mempengaruhi dalam meminimalisir terjadinya *burnout* karena mampu mengontrol dan mengatasi terjadinya stress. Sebaliknya bagi perawat gawat darurat yang memiliki kepribadian *hardiness* rendah akan cenderung mudah mengalami stress dan sulit untuk mengolah stress dengan baik, kemudian akan berdampak panjang dan mengakibatkan perawat rentan mengalami *burnout* (Asih & Trisni, 2015). Hal ini dapat dikatakan bahwa *hardiness* dianggap mampu untuk membantu perawat dalam meminimalisir bahkan menghindari efek buruk tekanan pekerjaan dapat pemicu penurunan komitmen terhadap organisasi atau instansi dan penurunan produktivitas. *Burnout* juga dapat

mengakibatkan individu akan meninggalkan pekerjaan mereka, serta tidak hanya penurunan moral tetapi juga penurunan tanggung jawab pada individu (Yawindo, et al., 2020).

Dari beberapa uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Apakah ada Hubungan Kepribadian *Hardiness* dengan *Bornout* Pada Perawat Rumah Sakit DR. Sardjito Yogyakarta?”.

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Kepribadian *Hardiness* dengan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan pengembangan di bidang psikologi klinis mengenai *Burnout* dan *Hardiness* terutama pada Perawat Rumah Sakit Dr. Sardjito Yogyakarta.

#### b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis adalah memfasilitasi individu terutama perawat rumah sakit dalam mengatasi *Burnout* melalui pengembangan *Hardiness*.