

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kejenuhan kerja atau biasa dikenal dengan istilah *burnout* dialami individu yang bekerja di bidang pelayanan sosial seperti perawat karena memiliki kondisi pekerjaan yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Holdren, Iii, & Coustasse, 2015). Perawat mempunyai karakteristik pekerjaan dengan tuntutan kerja tinggi. Perawat memiliki pekerjaan yang rutin, jadwal kerja ketat, memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan diri sendiri dan orang lain, serta diharuskan mampu bekerja dalam tim (Asi, 2011). Kompleksnya tanggung jawab dan tuntutan perawat mengakibatkan profesi perawat mudah mengalami kejenuhan kerja.

Kejenuhan kerja merupakan suatu istilah yang digunakan untuk mengenal satu jenis stress. Kejenuhan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional akibat stress yang terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama disertai situasi dengan keterlibatan emosional yang tinggi (Tawale, 2011). Kejenuhan kerja digunakan untuk menggambarkan tiga sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan hasrat pencapaian prestasi (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)

Prevelensi kejenuhan kerja pada perawat lebih tinggi dari tenaga kesehatan lainnya. Hal ini didukung oleh penelitian (Chou, Li, & Hu, 2014) di Taiwan bahwa persentase terbanyak yang mengalami kejenuhan kerja adalah

perawat yaitu 66%, sedangkan tenaga kesehatan lain seperti dokter 38,6%, staf administrasi 36,1% dan teknisi medis 31,9%. Penelitian di Inggris menunjukkan bahwa sekitar 42% perawat di Inggris mengalami kejenuhan kerja, selain itu di Yunani sekitar 44% perawat merasa tidak puas ditempat kerja dan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil Penelitian di Thailand pada tahun 2015 menunjukkan perawat mengalami kelelahan emosional sebesar 32%, depersonalisasi sebesar 18%, dan penurunan hasrat pencapaian prestasi sebesar 35% (Nantsupawat, Nantsupawat, & Kunaviktikul, 2016).

Sedangkan di Indonesia, menurut hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006, menunjukkan hasil 50,9% perawat mengalami kejenuhan kerja yang bekerja di empat provinsi di Indonesia. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian Bella (2017) di RSUP M.Djamil Padang sebagian besar perawat mengalami kejenuhan kerja tingkat tinggi (53,8%). Terjadinya kejenuhan kerja tersebut akan berdampak pada perawat yang dapat mempengaruhi kualitas mutu pelayanan di Rumah Sakit.

Kejenuhan kerja yang dialami perawat dapat dilihat dari kondisinya pada saat bekerja. Kondisi perawat mengalami kejenuhan kerja sesuai dengan dimensinya. Kejenuhan kerja memiliki 3 dimensi yaitu: 1) kejenuhan emosional (*emotional exhaustion*), dimana seseorang merasakan frustrasi, sedih dan terkurasnya sumber daya emosional 2) kehilangan identitas pribadi (*depersonalization*), dimana pikiran perawat menjadi negatif, bersikap sinis dan menjaga jarak dengan pasien 3) penurunan hasrat pencapaian prestasi (*low*

personal accomplishment), dimana seseorang merasa sulit memberikan penghargaan terhadap dirinya sendiri (Ang et al., 2016)

Kejenuhan kerja memberikan pengaruh negatif pada perawat dalam bekerja dan berdampak pada aktivitas perawat. Penelitian di Chichago Amerika Serikat mengatakan bahwa, kejenuhan kerja yang dialami perawat memiliki dampak negatif pada lingkungan kerja, organisasi atau rumah sakit dan perawatan pasien (Holdren et al., 2015). Terjadinya kejenuhan kerja membuat kondisi pikiran penuh dan kehilangan rasional yang mengakibatkan kewalahan dengan pekerjaan, kelelahan mental dan emosional, kehilangan minat kerja dan motivasi (Dale, 2011; *National Safety Council*, 2004). Bahkan hasil penelitian di philipina menunjukkan kejenuhan kerja merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan keluar kerja (*turnover intention*) pada perawat (Labrague, Gloe, McEnroe-Petitte, Tsaras, & Colet, 2018). Perawat memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak nyaman dengan kondisi pekerjaan yang tidak menyenangkan seperti adanya masalah teman, atasan ataupun dengan peraturan yang ada, sehingga menderita stress yang dapat mengganggu kinerja dalam merawat pasien (Mariyanti & Citrawati, 2011).

Dampak kejenuhan kerja pada perawat juga dirasakan pasien. Hasil penelitian di Thailand menemukan adanya kaitan kejenuhan kerja pada perawat dengan pelaporan negatif dari pasien. Pasien menilai perawat mempunyai kualitas pelayanan yang buruk (16%), pasien dilaporkan jatuh (5%), terjadi kesalahan dalam pemberian obat (11%) dan melaporkan

terjadinya infeksi (11%) (Nantsupawat et al., 2016) . Hal ini menunjukkan kejenuhan kerja yang terjadi pada perawat memiliki dampak negatif, sehingga harus dihindari. Salah satu caranya dengan mengetahui faktor penyebabnya.

Kejenuhan kerja dapat terjadi karena dipengaruhi berbagai faktor salah satunya faktor individu yang terdiri atas faktor demografik dan kepribadian. Penelitian di Singapore pada tahun 2016 menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara faktor demografi (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan) terhadap kejenuhan kerja perawat. Perawat yang usianya lebih muda memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dari perawat yang berusia tua, laki-laki memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dari perempuan dan perawat dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dari perawat yang berpendidikan rendah. Untuk masa kerja, perawat dengan masa kerja yang lama memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi, sedangkan berdasarkan status perkawinan, individu yang telah menikah akan lebih sedikit mengalami kejenuhan kerja dibandingkan individu yang masih single atau belum menikah (Ang et al., 2016)

Selain faktor demografi, kejenuhan kerja pada perawat juga dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian karena dapat mencegah terjadinya ketegangan terkait stress dalam pekerjaan (Ang et al., 2016). Hal ini diperkuat oleh Spector (dalam Srivastava, 2010) yang menekankan kepribadian memainkan peran penting dalam pemahaman berbagai perilaku di tempat kerja. Beberapa karakteristik kepribadian tersebut adalah *hardiness*, kemampuan dalam

mengendalikan emosi, kepribadian *introvert* dan *extrovert* serta lokus kontrol, dimana lokus kontrol menjadi karakteristik kepribadian yang paling menonjol yang telah dipelajari dalam berbagai pekerjaan dan pengaturan organisasi.

Lokus kontrol merupakan gambaran sejauh mana individu dapat mengontrol kejadian yang terjadi dalam hidupnya, sehingga akan berpengaruh terhadap hasil yang didapatkan. Lokus kontrol dapat mengendalikan stres yang terjadi pada individu (Injeyan et al., 2011). Menurut Rotter, lokus kontrol dibedakan atas dua tipe, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan lokus kontrol internal memahami bahwa hasil yang diperoleh tergantung usaha yang dilakukan. Sedangkan, individu dengan lokus kontrol eksternal memahami kontrol atas dirinya berasal dari pihak luar (Rotter, 2004). Setiap individu bisa memiliki kedua tipe lokus kontrol, tetapi memiliki kecenderungan terhadap salah satu tipenya. Lokus kontrol tidak bersifat tetap, tetapi dapat berubah tergantung situasi dan kondisi yang menyertainya (Ghufron, 2010)

Hasil penelitian Asberg & Renk (2012) menyatakan bahwa individu dengan lokus kontrol eksternal cenderung untuk melakukan penyelesaian masalah secara negatif. Individu dengan lokus kontrol internal diketahui mempunyai pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak ikut serta dalam lingkungan sekitarnya dibanding eksternal (Patten, 2005; Lao, 2010). Berdasarkan penelitian, perawat memiliki sedikit kemampuan dalam mengambil keputusan dan memiliki kontrol yang rendah dalam perannya. Perawat manajer memiliki lokus kontrol eksternal. Perawat manajer memiliki

sumber daya pekerjaan yang lebih besar yang memberikan lebih banyak kendali atas kesulitan pekerjaannya, sehingga dapat mengambil sikap yang lebih positif dan komitmen yang lebih kuat terhadap perannya (Mohammad Haybatollahi & Seth A. Gyekye, 2012)

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara lokus kontrol dengan kejenuhan kerja. Salah satunya penelitian yang dilakukan di Turki yang mengidentifikasi hubungan lokus kontrol dengan kejenuhan kerja pada guru. Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa lokus kontrol dapat mempengaruhi kejenuhan kerja yang terjadi pada guru. Guru dengan lokus kontrol eksternal lebih memiliki tingkat kejenuhan kerja yang tinggi (Akça & Yaman, 2010). Penelitian lain di Poland pada fisioterapis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lokus kontrol eksternal dengan kejenuhan kerja yang dimediasi oleh gaya koping individu (Wilski, Chmielewski, & Tomczak, 2015). Kemudian, penelitian yang dilakukan Sari (2015) didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang positif antara lokus kontrol dan kejenuhan kerja pada Perawat di ruang rawat *Intermediate Care* (IMC) dalam lingkungan kerja penuh stress dan memiliki karakteristik pasien gawat yang membutuhkan penanganan segera (Sari, 2015).

Rumah Sakit TK III dr. Reksodiwiryo merupakan salah satu rumah sakit tipe C di Kota Padang. Studi pendahuluan dilakukan pada tanggal 3-10 Juli 2018 di RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang didapatkan data jumlah perawat pelaksana sebanyak 198 orang.

Studi pendahuluan mengenai kejenuhan kerja dilakukan pada 10 orang perawat. Hasilnya, didapat bahwa 8 dari 10 perawat mengatakan merasa jenuh saat pekerjaannya sudah sangat berat dan 6 orang perawat mengatakan bekerja menguras emosi dan bekerja dengan orang-orang sepanjang hari membutuhkan usaha ekstra atau lebih. Kemudian 3 perawat mengatakan merasa lelah saat bangun pagi dan menjalani hari dengan bekerja. Perawat terlihat jarang tersenyum kepada pasien dan menunda dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat terlihat acuh dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas pendokumentasian. Hal tersebut menunjukkan gejala kejenuhan kerja yang dialami perawat.

Pada studi pendahuluan juga dilakukan wawancara mengenai lokus kontrol pada 10 orang perawat. Hasil wawancara didapatkan bahwa 6 dari 10 perawat meyakini bahwa apapun yang terjadi dalam pekerjaannya tergantung dari tindakan yang dilakukan perawat sendiri, misalnya jika memperoleh suatu yang diinginkan itu memang dari hasil kerja kerasnya. Perawat melaksanakan tugas berdasarkan inisiatif diri sendiri tanpa menunggu perintah dari atasannya. Sedangkan 4 perawat lagi meyakini bahwa yang terjadi dalam pekerjaannya tergantung lingkungan tempat bekerja, misalnya dipengaruhi oleh atasannya, bukan hanya dari tindakan sendiri. Kemudian, bisa jadi karena ada faktor lain seperti keberuntungan atau memang nasibnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada perawat yang memiliki lokus kontrol cenderung internal dan ada juga perawat yang memiliki lokus kontrol cenderung eksternal.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti ingin mengetahui lebih jauh terkait kejenuhan kerja perawat dan hubungannya dengan locus kontrol.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan locus kontrol terhadap kejenuhan kerja pada Perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang?

C. TUJUAN PENELITIAN

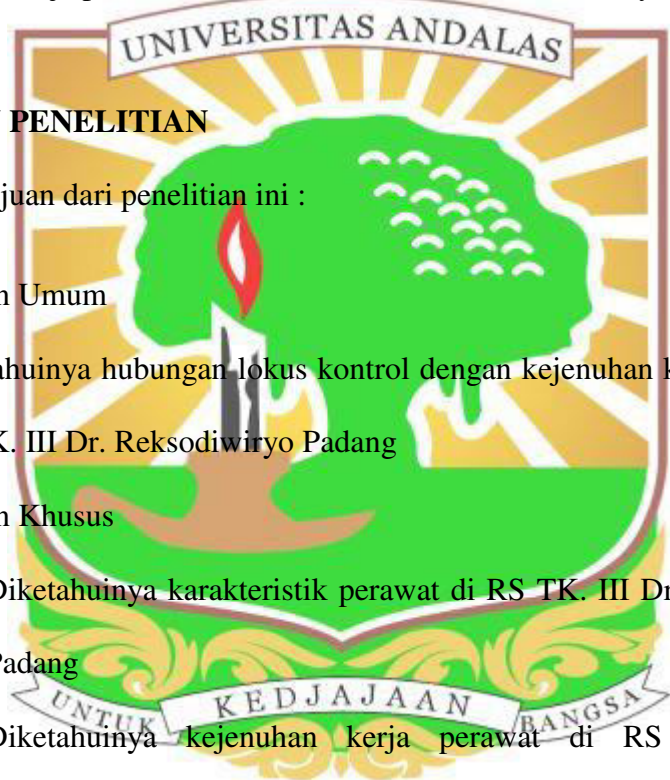
Berikut tujuan dari penelitian ini :

1. Tujuan Umum

Diketuinya hubungan locus kontrol dengan kejenuhan kerja perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuinya karakteristik perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang
- b. Diketuinya kejenuhan kerja perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang
- c. Diketuinya locus kontrol perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang
- d. Diketuinya hubungan locus kontrol dengan kejenuhan kerja perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang



D. MANFAAT PENELITIAN

Berikut manfaat dari penelitian ini :

1. Pengembangan ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dalam ilmu keperawatan dan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bidang manajemen keperawatan.

2. Bagi pelayanan keperawatan

Bagi rumah sakit sebagai institusi pelayanan, dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk mengetahui kejenuhan kerja yang dialami perawat sehingga dapat menentukan langkah-langkah untuk mengatasi kejenuhan tersebut. Selain itu, dapat membantu rumah sakit untuk menciptakan strategi dalam mengurangi kejenuhan kerja perawat berdasarkan tipe lokus kontrol yang dimiliki perawat disana.

3. Bagi peneliti

Sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan. Selain itu untuk menambah wawasan dan memperoleh informasi tentang hubungan lokus kontrol dengan kejenuhan kerja pada perawat di RS TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang.

