

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini peranan rumah sakit untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat menjadi sangat penting. Seiring dengan munculnya berbagai penyakit yang baru dan yang sampai detik ini belum ditemukan obatnya dan seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran, hal tersebut menyebabkan kebutuhan akan pelayanan kesehatan semakin tinggi dan masyarakat akan semakin kritis dalam memperhatikan mutu pelayanan yang diberikan oleh sebuah rumah sakit. Dalam pelayanan kesehatan dokter dan perawat mendapatkan banyak perhatian karena perannya dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit merupakan sebagai bentuk suatu organisasi harus mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Dalam sistem pelayanan kesehatan, para dokter dan perawat mendapat banyak perhatian karena peran dan fungsi mereka memberikan bentuk terhadap upaya pelayanan kesehatan. Perawat memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan mutu pelayanan di rumah sakit, karena tenaga keperawatan merupakan tenaga yang memiliki jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya dan tenaga keperawatan memberikan pelayanan kepada pasien selama 24

jam secara terus menerus. Oleh karena itu, perlu diperhatikan hal-hal yang dapat menjadi hambatan perkembangan kualitas perawat, agar dapat diusahakan pencegahan sedini mungkin sehingga tidak sampai mengganggu pelayanan rumah sakit.

Pekerjaan seorang perawat sangat berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Di sisi lain, keadaan psikologis perawat harus tetap terjaga. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari perawat selalu berhadapan dengan hal-hal yang rutin, harus berhati-hati dalam menangani peralatan yang berada diruang operasi, harus bertindak cepat dan tepat ketika ada seorang pasien mengalami hal yang buruk, ruang kerja yang sesak dan penuh bagi yang bertugas dibangsal.

Perawat sering dihadapkan dalam suatu usaha penyelamatan akan kelangsungan hidup atau nyawa seseorang, adanya tuntutan baik dalam orang – orang yang berada disekitarnya maupun dari kode etik dari profesinya tersebut. Stress dalam pekerjaan merupakan faktor yang sangat berpengaruh menyebabkan terjadinya *burnout*. Stress merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Aspek stress dalam pekerjaan yang dapat menyebabkan *burnout*, antara lain yaitu sistem imbalan yang tidak memadai atau tidak sesuai.

Seorang perawat yang bekerja pada sebuah instansi swasta atau pemerintah, tentunya berharap akan memperoleh penghasilan atau imbalan yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya yang paling mendasar, yaitu kebutuhan fisiologis seperti

kebutuhan pangan, sandang, dan perumahan maupun untuk berprestasi. *Burnout* muncul karena tidak adanya sistem imbalan yang bersifat ekstrinsik, seperti gaji dan tunjangan. Imbalan organisasi atau institusi mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan keanggotaan pegawai untuk bergabung atau tidak dalam organisasi. Hal ini akan terlihat bahwa tingginya tingkat imbalan akan mempertinggi tingkat kepuasan dan motivasi pegawai dalam bekerja. Sehingga akan mengurangi tingkat *burnout* dalam sebuah organisasi.

Faktor selanjutnya konflik interpersonal antar rekan kerja. Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari komunitasnya dimanapun ia berada. Namun kondisi kerja dewasa ini pada berbagai sector bidang usaha lebih banyak terfokus pada perolehan keuntungan material dalam jangka pendek dan seringkali mengabaikan unsur manusianya. Iklim kerja perusahaan yang bersifat kompetitif, individual dan mengutamakan prestasi dapat menimbulkan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi pragmental dan keterpisahan dari lingkungan sosial sebenarnya menimbulkan suatu perasaan tidak aman bagi seseorang yang pada akhirnya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik seringkali menguras banyak energi dan mudah memicu seseorang kedalam *burnout*.

Kurangnya kontrol, banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang harus dilaksanakan terlebih dahulu karena seringkali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingannya sama tinggi. Jika seseorang tidak dapat mengontrol suatu pekerjaannya maka semakin kecil untuk dapat mengidentifikasi masalah –

masalah yang timbul. Akibatnya orang menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

Salah satu faktor lain di luar individu, yang memberikan kontribusi terjadinya *burnout* adalah rendahnya dukungan sosial. Dukungan yang diperoleh dari orang lain mempunyai manfaat penting dalam kelancaran proses bekerja, sehingga akan mempengaruhi kesejahteraan mental dan psikologis seseorang. Dukungan sosial dapat diperoleh dari rekan kerja, dengan adanya dukungan dari rekan kerja mempengaruhi kemampuan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan – perubahan dan tantangan hidup sehari – hari. Sebaliknya, tanpa adanya dukungan dari rekan kerja dapat menimbulkan perasaan putus asa karena terbatasnya kesempatan untuk mendiskusikan masalah pekerjaan, mendapatkan simpati dan penguatan. Individu yang mendapat dukungan sosial yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif terhadap kehidupannya dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang rendah. Dengan adanya dukungan sosial akan membuat suasana kerja yang menyenangkan sehingga pekerja yang mengalami kelelahan emosi yang lebih rendah daripada individu yang bekerja pada suasana yang tidak menyenangkan.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif atau kurang menyenangkan juga dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. Lingkungan kerja yang terdekat adalah kerjasama dengan sesama perawat. Hubungan kerjasama antar perawat terbentuk karena sistem kerja, yang memberikan layanan keperawatan selama 24 jam kepada pasien. Dalam hal ini, perawat bekerja dengan sistem bergantian (*shift*) sehingga seorang pasien dapat ditangani oleh beberapa perawat. Lingkungan

kerja yang menyenangkan bagi seorang perawat akan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga dapat terhindar dari kejenuhan dan kelelahan fisik maupun mental yang biasa dialami oleh individu. Suasana kerja yang nyaman, dan kondusif akan tercipta bila semua pihak terlibat dalam ketertiban dalam bekerja sehingga seorang perawat akan terhindar dari beban kerja yang berlebihan, namun lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membawa dampak buruk, sehingga dapat menyebabkan *burnout*.

Faktor terakhir yang mempengaruhi *burnout* adalah rendahnya penghargaan diri. Penghargaan diri merupakan seseorang meyakini bahwa ia individu yang berharga dan berhak memperoleh pencapaian dengan mengevaluasi diri sendiri. Penghargaan diri yang rendah dapat menyebabkan individu lebih menitikberatkan perhatian pada kegagalan dalam setiap hal sehingga menyebabkan perasaan tidak berdaya dan apatis. Sedangkan penghargaan diri yang tinggi memiliki kecenderungan untuk tetap yakin dalam situasi yang penuh tekanan untuk berkomitmen dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan begitu, tingkat penghargaan diri yang tinggi akan memperkecil tingkat *burnout* dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan sebagai bahan masukan dalam mengelola Sumber Daya Manusia di lingkungan perusahaan guna mengurangi terjadinya *burnout*. Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih merupakan perusahaan yang dipilih peneliti karena perusahaan tersebut adalah perusahaan yang memiliki tenaga di bidang pekerja sosial terutama perawat. Dari hasil pengamatan peneliti beberapa waktu yang lalu bahwa perusahaan tersebut terdapat kendala dan salah satunya adalah tingginya

tingkat *burnout* perawat sehingga cenderung dapat mengakibatkan self esteem (harga diri) yang menurun dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara self esteem dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Sistem imbalan yang tidak sesuai
2. Konflik interpersonal antar rekan kerja
3. Kurangnya kontrol
4. Rendahnya dukungan sosial
5. Situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif
6. Tingkat Penghargaan diri yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata *burnout* (kejenuhan kerja) meliputi berbagai aspek yang luas dan kompleks, karena keterbatasan penelitian dalam waktu dan tenaga pikiran untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah pada *self esteem* (harga diri) dihubungkan dengan *burnout* (kejenuhan kerja) pada perawat di sebuah rumah sakit.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka peneliti ini dirumuskan sebagai berikut :

“ Apakah terdapat hubungan antara *self esteem* (harga diri) dengan *burnout* (kejenuhan kerja).

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

2. Universitas

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi.

3. Rumah Sakit

Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi manajemen Rumah sakit agar lebih memperhatikan para karyawannya khususnya perawat untuk meminimalkan *burnout* (kejenuhan kerja).

4. Masyarakat

Sebagai sumbangsih untuk khasanah ilmu pengetahuan, terutama mengenai *burnout* (kejenuhan kerja).