

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan era globalisasi, kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan semakin meningkat. Berdasarkan tujuan strategis Kementerian Kesehatan salah satunya yaitu peningkatan pencegahan, pengendalian penyakit dan pengelolaan kedaruratan kesehatan masyarakat. Kesehatan masyarakat mencakup semua kegiatan, baik langsung maupun tidak langsung untuk mencegah penyakit (preventif), meningkatkan kesehatan (promotif), terapi (kuratif), maupun pemulihan (rehabilitatif).

Menurut WHO (*World Health Organization*) dalam WHO *Technical Report Series* No. 122/1957 rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kedokteran yang fungsinya memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif, dan pelayanan rawat jalan yang menjangkau keluarga di lingkungan rumahnya; rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan dan penelitian bio-sosial. Kualitas pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia.

Keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan perawatan pasien, sehingga perawat di rumah sakit dituntut mempunyai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam menangani

berbagai kondisi pasien yang dirawat di rumah sakit. Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada seorang perawat di RSUD Wonosari, ia mengungkapkan tugas pokok perawat diantaranya membantu proses penyembuhan pasien dan memberikan asuhan keperawatan sebaik mungkin sedangkan tugas pokok perawat pelaksanaan bagian rawat inap diantaranya melakukan pengkajian keperawatan, merumuskan diagnosis keperawatan, melaksanakan pendokumentasian askep, memelihara peralatan medis, *dropping* pasien, melaksanakan serah terima pasien ketika pergantian jam kerja, melaksanakan sistem kerja yang terbagi menjadi tiga waktu setiap harinya (pagi: 07.30 – 13.30; siang: 13.30 – 19.30; dan malam: 19.30 – 07.30). Tuntutan kerja yang tinggi akan memicu stres kerja dan menjadikan stres kerja sebagai penyebab kelelahan kerja yang sering dialami oleh perawat. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tuntutan pekerjaan yang kompleks pada perawat rawat inap akan memicu terjadinya stres kerja. Ketika seorang individu mengalami stres dan tidak dapat mengendalikan emosional dan situasi kerja maka stres akan memicu terjadinya kelelahan atau kejenuhan kerja (*burnout*). *Burnout* cenderung menjadi masalah tertentu bagi orang-orang yang pekerjaannya membutuhkan kontak yang luas dengan orang lain dan bertanggung jawab pada orang lain (Gibson et al., 2011).

Burnout merupakan sebuah proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja secara terus-menerus yang dapat mengakibatkan kelelahan

emosional, depersonalisasi dan merasa prestasi menurun (Gibson et al., 2011). Menurut Maslach & Goldberg (1998) *burnout* adalah jenis respon berkepanjangan terhadap stressor emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja. Sedangkan menurut Andi et al., (2020) *burnout* adalah kondisi emosional yang membuat seseorang merasa tidak berdaya, putus asa, dan bahkan jenuh secara mental dan fisik karena meningkatnya kebutuhan kerja.

Burnout dapat terjadi karena adanya pengaruh tingkat stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja. Stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2017). Stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan/atau proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. (Gibson et al., 2011).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sijabat & Hermawati (2021) stres kerja berpengaruh positif (+) signifikan terhadap *burnout* pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani et al., (2020) stres kerja berpengaruh positif (+) signifikan terhadap *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Embung Fatimah Batam, hasil penelitian tersebut mengisyaratkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang terjadi dalam diri individu akan mendorong meningkatnya *burnout* (kelelahan kerja). Penelitian Ramadani et al., (2019) menerangkan bahwa stres kerja berpengaruh positif (+)

tidak signifikan terhadap burnout pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

Selain faktor stres kerja, *burnout* juga berasal dari faktor internal dalam diri seorang tenaga kerja seperti *self-efficacy* (keyakinan/kepercayaan diri). *Self-efficacy* merupakan perasaan yang mengacu pada keyakinan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura, 1997). Menurut Gibson et al., (2011) *self-efficacy* merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat tampil memadai dalam suatu situasi.

Seorang perawat RSUD Wonosari mengatakan bahwa mereka yakin terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya kemampuan dan keterampilan, mereka dapat menyelesaikan tugasnya sehari-hari dengan baik walaupun tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu menanggapi masalah secara lebih agresif, korektif daripada individu yang memiliki *self-efficacy* rendah. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi memiliki kemampuan dan klasifikasi sesuai yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik dan mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah sehingga tidak terjadi *burnout*.

Dalam penelitian Andi et al., (2020) menerangkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif (-) signifikan terhadap *burnout* pada Mahasiswa Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian Septiana & Caninsti (2016) menerangkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh negatif (-) tidak signifikan terhadap *burnout*. Penelitian Purwati & Yusqi (2019) menerangkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif (+) signifikan terhadap *burnout*.

Selain itu, salah satu kondisi yang berpengaruh terhadap *burnout* yaitu dukungan sosial. Ketika tenaga kerja merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja.

Caplan 1975 (dalam Partina, 2002) mengungkapkan bahwa dukungan sosial adalah tindakan menolong orang lain dan ketentraman berkomunikasi dengan orang lain. Sedangkan menurut Gibson et al., (2011) dukungan sosial merupakan kenyamanan, bantuan, atau informasi yang diterima melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok.

Dalam penelitian Andi et al., (2020) menerangkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif (-) dan signifikan terhadap *burnout* pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian Romadhoni et al., (2015) menerangkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif (-) dan signifikan terhadap *burnout* pada Pustakawan di Kota Mataram. Penelitian Purwati & Yusqi (2019) menerangkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif (-) terhadap *burnout* pada Guru SMP Negeri 1 Sigaluh Banjarnegara. Sedangkan dalam penelitian Damayanti (2019)

menerangkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif (+) terhadap *burnout* pada Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah.

Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari merupakan lembaga milik Pemerintah Kabupaten Gunungkidul yang bersifat pelayanan *public* di bidang pelayanan kesehatan masyarakat khususnya pelayanan kesehatan perorangan (UKP) di wilayah Kabupaten Gunungkidul. Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Wonosari berfungsi sebagai rumah sakit rujukan di wilayah Kabupaten Gunungkidul sehingga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Berdasarkan uraian dan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh dari stres kerja, *self-efficacy*, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari, sehingga peneliti mengambil judul penelitian yaitu **“PENGARUH STRES KERJA, SELF-EFFICACY DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP BURNOUT PADA PERAWAT RAWAT INAP RSUD WONOSARI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari?

2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari?
3. Apakah dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1), *self-efficacy* (X2), dukungan sosial (X3), dan *burnout* (Y).
2. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat bagian rawat inap pada RSUD Wonosari.
3. Penelitian ini dilakukan di RSUD Wonosari pada tahun 2022.

D. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah, bahwa tujuan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout* pada perawat rawat inap RSUD Wonosari.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi peneliti

Peneliti dapat memperoleh wawasan yang luas dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh stres kerja, *self-efficacy*, dan dukungan sosial terhadap *burnout* dengan teori yang didapatkan ketika di bangku kuliah terhadap praktek nyata yang terjadi di lapangan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan keadaan atau kesehatan karyawannya baik secara fisik maupun psikisnya, sehingga karyawannya dapat bekerja secara optimal dan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Bagi masyarakat

- a. Penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan dan gambaran kepada masyarakat secara umum mengenai pengaruh stres kerja, *self-efficacy* dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada tenaga kerja.

- b. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat digunakan oleh masyarakat secara umum untuk menjadi bahan referensi dan bahan informasi untuk mengembangkan penelitian mengenai variabel-variabel tersebut di masa yang akan datang.