

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perawat sebagai Sumber Daya Manusia terbesar yang bekerja pada instansi Pelayanan Kesehatan seperti Rumah Sakit perlu adanya perhatian yang lebih karena dapat meningkatkan angka kejadian kelelahan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh purwanti & Nurhayati (2016) mengatakan bahwa 100% dari responden menyatakan sering mengalami keletihan secara fisik, 75 % mengalami keletihan secara emosional, 50% sering mengalami gangguan pola tidur, gangguan pola makan, dan sakit kepala serta 50% sesekali ingin beralih ke profesi selain perawat. pendapat lain disampaikan oleh Baron dan Greenberg dalam Shinta (2014) kejenuhan kerja dapat berdampak pada kelelahan fisik sampai dengan psikososial yang berlangsung dalam waktu lama. Kelelahan fisik merupakan gejala fisik pertama yang dirasakan oleh perawat sebagai human service, sehingga perlu adanya perhatian lebih dari pihak rumah sakit.

Peningkatan beban kerja merupakan salah satu indikator kelelahan fisik yang dirasakan oleh perawat, tingginya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan menyebabkan perawat harus mengeluarkan energi tidak sesuai dengan energi yang dimiliki. Menurut (Haryono dkk, 2013) mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik ataupun sampai pada titik psikososial dan akan berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Beban Kerja dapat menyebabkan 29 perawat (55,8%) mengalami kelelahan kerja lelah dan 3 perawat mengalami kelelahan kerja tahap sangat lelah (5,8%). Maka berdasarkan presentase tersebut dapat di simpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan erat dengan tingginya angka kelelahan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berpengaruh dalam pemberian kualitas pelayanan kesehatan.

Perawat yang mengalami kejenuhan kerja akan memberikan pelayanan kesehatan kurang optimal. Hal tersebut menyebabkan pasien merasakan kurang puas terhadap pelayanan rumah sakit. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

Hafid (2014) menyatakan bahwa kinerja perawat mempengaruhi kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafid dimana 18 dari 21 pasien menyatakan bahwa kurang puas (60%) dengan kinerja perawat yang kurang baik. Seorang perawat dapat dikatakan memiliki kinerja yang tidak baik dapat diukur bagaimana keefektifan perawat dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada sepuluh perawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak dapat dianalisis bahwa 100 % perawat mengalami kelelahan fisik, sedangkan kurangnya pencapaian diri serta sikap kurang menghargai diri sendiri berkisar 0 % hal ini ditandai dengan adanya gejala-gejala fisik yang dirasakan oleh perawat. Gejala-gejala yang muncul seperti pada saat bangun pagi masih terasa lelah bahkan sudah beristirahat dengan cukup, emosi yang terkadang labil akibat kelelahan bekerja. Munculnya gejala-gejala tersebut dapat dipicu tentang persepsi psikologis perawat dalam memandang lingkungan kerjanya. Permasalahan pekerja *human service* juga dapat dipicu karena adanya perubahan dalam iklim organisasi yang dibentuk oleh Rumah Sakit tersebut baik dari struktur, tanggung jawab, standar-standar, bahkan penghargaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit kepada para pekerjanya..

Iklim Organisasi merupakan persepsi psikologis seorang pekerja menanggapi bagaimana lingkungan kerja berlangsung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulanda dalam Purwanti dan Nurhayanti (2016) mengungkapkan bahwa perubahan pada iklim organisasi akan menyebabkan stress kerja bagi perawat pelaksana, hal tersebut sejalan dengan jumlah presentase faktor-faktor organisasi yang mempengaruhi Stress Kerja diperkirakan 47,20%. Perasaan yang tertekan atau bahkan merasa terpaksa dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan akan menyebabkan perawat akan merasa kurang puas dalam bekerja.

Wujud persepsi perawat yang tercermin pada sikap dan terfokus pada perilaku pekerjaan merupakan indikator dalam menilai seorang perawat puas dalam menjalankan pekerjaan. Dalam menciptakan kepuasan kerja yang baik

pihak manajemen Rumah Sakit harus menjaga kualitas iklim organisasi. Hal ini sejalan dengan Rosniar dkk (2013) menyatakan bahwa kestabilan dalam iklim organisasi meliputi struktur, imbalan, tanggung jawab serta komunikasi akan berpengaruh terhadap kepuasan perawat dalam bekerja. Ketidakpuasan perawat dalam menjalankan pekerjaan sangat berpengaruh pada psikologis perawat, perubahan sistem mental pada perawat akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Keinginan untuk memilih pekerjaan lain dan meninggalkan pekerjaan yang selama ini sudah ditekuni merupakan dampak yang dikeluarkan akibat ketidaknyamanan individu dalam sebuah organisasi. Menurut penelitian yang dilaksanakan oleh Fitria Novy (2014) menyatakan angka kepuasan kerja akibat perubahan iklim organisasi yang rendah akan berpengaruh pada peningkatan jumlah *turnover Intention* atau disebut keluar dari pekerjaan. Banyaknya jumlah pekerja yang keluar dari pekerjaan akan menyebabkan tidak seimbangnya sistem organisasi yang di tinggalkan. Ketidak seimbangan ini disebabkan karena pekerja yang tetap bekerja dilingkungan tersebut akan memegang pekerjaan yang lebih besar.

Pekerjaan yang dipaksakan pada satu orang menyebabkan kurang primanya mutu pelayanan yang diberikan oleh perawat. kualitas pelayanan yang buruk akan sangat berdampak pada berbagai pihak dirumah sakit seperti pasien sebagai konsumen akan merasakan kurang puas dan akan menghindari untuk kembali dirawat di rumah sakit tersebut sedangkan bagi perawat akan merasakan kelelahan yang berlebih dan meningkatkan angka kesakitan pada perawat kemudian kurang primanya sebuah organisasi di rumah sakit akan menurunkan angka pendapatan dan menurunkan akreditasi sebuah Rumah sakit akibat kurangnya kepercayaan konsumen kepada produsen.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada sepuluh perawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak dapat dianalisis bahwa 100% perawat yang mengalami perubahan persepsi dilingkungan kerja karena tanggung jawab yang berlebihan. Tidak seimbangnya jumlah perawat bekerja dengan jumlah pasien didalam ruangan serta sistem pendokumentasian Asuhan Keperawatan yang dilakukan secara manual menyebabkan asuhan

keperawatann tidak berjalan dengan baik. Hal yang paling penting dalam kesejahteraan perawat adalah penghargaan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit seperti Imbalan atau Penghasilan yang tidak sesuai dengan tingkat beban kerja di Rumah Sakit Marinir Cilandak sehingga dapat diindikasikan adanya keterkaitan yang mendasar bagaimana kelelaha kerja dapat terjadi akibat perubahan persepsi psikologis ini.

Permasalahan yang terjadi dilingkungan organisasi perawat menyebabkan perawat memiliki kemungkinan untuk terjadinya kejenuhan kerja. Kejadian ini akan berdampak pada lingkungan sekitarnya. Peningkatan sesitifitas perawat diakibatkan munculnya *stressor* yang bisa saja berasal dari sesama teman sejawatnya atau kepada penerima pelayanan publik. Pada saat penerima pelayanan publik tidak mengerti atau bahkan tidak memikirkannya penyebab terjadinya peningkatan sesitifitas perawat maka munculah sebuah fenomena yang mengatakan bahwa perawat adalah salah satu profesi yang tidak bisa berkerja dengan professional atau bahkan disebut sebagai perawat pemarah bahkan banyak imbuhan lain yang mengatasnamakan kesalahan yang dilakukan oleh perawat.

Dalam hal ini, peneliti ini melihat dari sudut pandang yang berbeda dengan memperhatikan dari sisi perawat sebagai *main character* untuk menganalisis perubahan kualitas iklim organisasi yang menyebabkan terjadinya kelelahan kerja pada perawat. fenomena ini mungkin saja tidak dapat diterima oleh sebagian orang sebagai penerima pelayanan publik dengan alasan keprofesionalan sebuah profesi, namun peneliti ingin menyampaikan bagaimana sebuah iklim organisasi juga memiliki kemungkinan perubahan dalam minat perawat dalam berkerja sehingga terjadinya peningkatan kelelahan kerja.

Dengan munculnya latar belakang diatas disertai dengan fenomena-fenomena yang dituliskan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti menduga adanya hubungan iklim organisasi dengan tingkat kelelahan kerja didalam rumah sakit yang telah ditentukan lokasi tempat pengambilan sampling penelitian. Berdasarkan jurnal yang diteliti oleh Asi Pahalendang (2013) maka

peneliti tertarik untuk meneliti variabel lain yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi edukator untuk memberikan gambaran tentang bagaimana hubungan iklim organisasi terhadap tingkat burnout yang diduga memiliki hubungan, serta menyajikan informasi kepada pihak rumah sakit khususnya manajemen rumah sakit untuk menghindari terjadinya burnout pada perawat tentunya serta bagi peneliti selanjutnya dapat menginspirasi untuk meneliti dimensi-dimensi lain yang dapat meningkatkan jumlah burnout perawat terkait dengan iklim organisasi.

I.2 Rumusan Masalah

Kelelahan Kerja atau Burnout merupakan kelelahan fisik hingga sampai pada titik kelelahan psikologis dialami oleh perawat sebagai pekerjaan yang memiliki intensitas tinggi berhadapan pada manusia. Tingginya angka kelelahan kerja akan menyebabkan mutu pelayanan yang diberikan oleh perawat kurang optimal, ketidakstabilan emosional yang dirasakan oleh perawat akan diasumsikan pasien sebagai produsen menjadi negatif seperti munculnya fenomena-fenomena perawat galak, perawat pemarah dan masih banyak lagi spekulasi yang salah mengenai ketidakstabilan emosional perawat. perubahan emosional itu sendiri terkadang dipicu karena adanya perubahan dalam iklim organisasi.

Persepsi psikologis negatif perawat dalam memandang lingkungan kerjanya merupakan indikator adanya perubahan iklim organisasi. Perubahan yang terjadi akan menyebabkan kerenggangan sebuah organisasi, tingkat kerjasama akan menurun serta keprimaan sebuah organisasi pun terganggu. Indikator sebuah organisasi yang baik tercermin bagaimana anggota kerja merasa nyaman dilingkungan kerjanya, tidak adanya kesenjangan antara atasan dan bawahan serta angka kepuasan perawat dalam bekerja tinggi. Jika indikator organisasi tidak terpenuhi maka sebuah organisasi tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya dan meninggalkan lingkungan kerja adalah hal yang lazim atau pilihan terakhir dari sebuah keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahalendang Asi (2013) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja perawat disampaikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi terhadap Burnout dengan Kinerja Perawat dengan hasil analisis Hasil perhitungan koefisien determinasi total sebesar 0,190, artinya informasi yang terkandung dalam data sebesar 19% dapat dijelaskan oleh *path* model. Sisanya sebesar 81% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model jalur. mendukung hipotesis bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Koefisien bertanda negatif menjelaskan adanya hubungan berbanding terbalik antara iklim organisasi dengan *burnout*. Semakin tinggi nilai iklim organisasi maka semakin rendah nilai *burnout*.

Peneliti melakukan survey pendahuluan pada bulan Febuari 2017 dengan melakukan wawancara pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit. Hasil wawancara sepuluh perawat (100%) mengeluhkan Struktur Organisasi yang terlalu kaku, Imbalana yang tidak sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang di pegang oleh perawat terlalu besar menyebabkan perawat terkadang merasakan kelelahan kerja seperti perasaan bosan dan kurang antusiasnya dalam menangani pasien di Rumah Sakit Marinir Cilandak. Adapun pertanyaan yang muncul berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang muncul:

1. Bagaimana gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah sakit Marinir Cilandak
2. Bagaimana gambaran iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, standar pengukuran kepuasan perawat, Struktur,Tanggung Jawab,Penghargaan, komitmen dan pola komunikasi di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah sakit Marinir Cilandak
3. Bagaimana gambaran Tingkat Kelelahan Kerja yang terdiri dari Kelelahan Kerja Tinggi dan Kelelahan Kerja Rendah di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah sakit Marinir Cilandak

4. Bagaimana hubungan iklim organisasi terhadap tingkat Kelelahan Kerja perawat di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah Sakit Marinir Cilandak

I.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti ingin menganalisis hubungan iklim organisasi terhadap tingkat Kelelahan Kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Marinir Cilandak Jakarta Selatan.

2. Tujuan Khusus

Peneliti tertarik untuk mengetahui:

- a. Gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari usia, jenis kelamin, lama bekerja, jenjang pendidikan, dan status kepegawaian di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah sakit Marinir Cilandak
- b. Gambaran iklim organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, standar pengukuran kepuasan perawat, Struktur, Tanggung Jawab, Penghargaan, komitmen dan pola komunikasi di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah sakit Marinir Cilandak
- c. Gambaran Tingkat Kelelahan Kerja yang terdiri dari Kelelahan Kerja Tinggi dan Kelelahan Kerja Rendah di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat Darurat di Rumah sakit Marinir Cilandak
- d. Hubungan iklim organisasi terhadap tingkat Kelelahan Kerja perawat di Ruang Rawat Inap dan Ruang Gawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak

I.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi pihak manajemen Rumah Sakit untuk mencegah tenaga kerja

agar tidak terjadi kelelahan kerja melalui upaya-upaya dengan pembaharuan segala sistem bersangkutan. Dan diharapkan dalam penelitian ini bisa menjadi salah satu penelitian yang mampu mengatasi masalah kelelahan kerja sebagai akibat dari perubahan iklim organisasi yang terjadi didalam Rumah Sakit.

2. Bagi Perawat

Bagi perawat yang bekerja di Instansi Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan mampu memberikan efek yang besar bagi organisasi perawat di Rumah Sakit dengan menjaga kualitas iklim organisasi dalam orgnisasi dan menciptakan kerjasama yang sehat diharapkan kelelahan kerja pada perawat dapat diatasi atau dicegah agar tidak mengalami kelelahan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi sumber referensi yang baik untuk dilakukan penelitian selanjutnya serta menemukan ide-ide yang baru dalam perumusan masalah organisasi yang berkaitan dengan kejadian burnout.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pelaksanaan penelitian di Rumah Sakit Marinir Cilandak dan berlaku untuk semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Penelitian dimulai dari bulan April sampai dengan Bulan Mei 2017.