

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun diuntut untuk cepat menjadikan seseorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal yang negatif termasuk yakni hal-hal yang dapat menimbulkan stres yang pada akhirnya menimbulkan *burnout*. Karyawan yang dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak terlalu rentan dengan tuntutan kerja yang menimbulkan stres pada akhirnya akan tetap menikmati segala tekanan kerja dengan santai dan tidak stres. Kebutuhan masyarakat untuk sarana pelayanan pada kesehatan semakin meningkat dan berkembang. Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan dan tempat penyelenggaraan dalam mengupayakan dalam hal kesehatan, berusaha untuk meningkatkan kesehatan yang optimal dan maksimal bagi masyarakat.

Perawat sering tersulut emosi saat lagi banyak pekerjaan dan banyak pasien, sering melewatkan jam makan, sempat berpikir untuk keluar dari pekerjaan, malas-malasan dalam bekerja, sering *ngeblank*. Jadi perawat tersebut sering tidak fokus dalam bekerja. Perawat juga banyak mengeluh pada saat melayani pasien .

Seorang perawat juga sering di hadapkan pada suatu usaha penyelamatan kelangsungan hidup atau nyawa seseorang adanya tuntutan yang berasal dari orang-orang di sekitarnya maupun dari kode etik profesi sendiri. Disamping

itu, masih harus menghadapi dan melakukan berbagai hal macam persoalan, baik dari pasien maupun rekan kerja. Kondisi seperti itu lama kelamaan dapat menimbulkan rasa takut dan tertekan pada perawat, sehingga selanjutnya perawat sangat mudah sekali mengalami stres. Stres adalah ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang (David,1996).

Stres yang dialami seseorang secara berlebihan akan berdampak negatif terhadap dirinya sendiri dalam hubungan dengan lingkungan secara normal. Akibatnya, kinerja dalam pekerjaannya menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana individu bekerja. Sebagai contoh adalah kasus yang terjadi di Rumah Sakit UKI Jakarta, dimana separuh lebih karyawan termasuk perawatnya menggelar unjuk rasa. Akibat dari unjuk rasa tersebut pelayanan terhadap pasien menjadi tersendat, bahkan pasien anak yang sedang di rawat di Ruang ICU (Intensive Care Unit) hampir saja kehabisan infus, karena perawat shift malam terlambat bertugas (Kompas.com,2001)

Selain itu ada kasus lain yang telah di beritakan pihak Kepolisian di Jepang telah menemukan dan menangkap seorang perawat berusia 26 tahun. Perawat perempuan tersebut di tuduh dengan sengaja mematahkan tulang iga seorang pasien pada lanjut usia. Perbuatan tersebut dilakukannya karena perawat tersebut sedang mengalami stres. Perawat tersebut bernama Saori Hamuro itu di duga juga sebagai tersangka dalam lima kasus serta lainnya, “ Saya melakukan hal itu, sebab saya frustrasi akan hubungan saya dengan

kolega-kolega say”, kata Hamuro kepada Kepolisian Jepang setempat seperti dikutip Harian Sankei Shimbun (Detiknews,2010).

Alexander (dalam Mr.Madala dkk,2009) lebih lanjut menyatakan bahwa kelelahan berasal dari lingkungan kerja, namun tidak setiap karyawan yang terkena kondisi kerja yang sama akan mengalami kelelahan. Selain itu, ada banyak faktor resiko yang positif berkaitan dengan kelelahan dan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu: lingkungan kerja, variabel-variabel demografik ciri-ciri kepribadian. Dalam penelitiannya yang di lakukan Amerika Serikat yang menunjukkan tingkat tinggnunjukkan tingkat tinggi kelelahan dikaitkan dengan sekitar 50% perawat mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, omset tinggi *nurses* dalam pengaturan perawatan kesehatan sangat erat kaitannya dengan kelelahan, dan omset tinggi pada gilirannya langsung mengakibatkan kekurangan.

Pasien di RSUD Kota Soe (Oktober 2011-Oktober 2012) menunjukan berbagai kritikan muncul dari anggota keluarga pasien berkaitan dengan interaksi perawat dengan pasien. Keluhan yang sering disampaikan berkaitan dengan perawat yang kurang cekatan, kurang ramah, dan sering terlihat tidak bersemangat dalam menangani pasien. Ini jelas merupakan bentuk kinerja perawat yang kurang baik terhadap pasien dalam pemberian pelayanan kesehatan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan peneliti yang dilakukan terhadap sejumlah perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta, peneliti

menemukan beberapa perilaku perawat yang kemungkinan mengarah pada sindrom *burnout* tersebut. Dijumpai di suatu ruangan, salah seorang perawat terlihat sedang marah-marah dan menggerutu sambil meletakkan ganggang telepon secara kasar. Tak lama kemudian, masih dengan memasang muka masam menahan kejengkelan, tampak perawat tersebut memberikan instruksi kepada mahasiswa praktik untuk mengganti spreng kasur dan bantal pasien dengan spreng yang masih bersih, padahal mahasiswa praktik tengah sibuk menyiapkan obat dan infus untuk keperluan pasien lain, sementara perawat hanya 4 terlihat mengobrol (curhat) dengan rekan sejawat tentang masalah yang baru saja dialami.

Pada saat bersamaan pula peneliti juga melihat tampak salah seorang keluarga pasien mendatangi perawat dan menanyakan sesuatu hal kepada perawat tersebut. Diduga masih terbawa emosi karena masalah sebelumnya, terlihat perawat tidak fokus dalam menjawab pertanyaan, bahkan menjawabnya sembari melakukan aktivitas lain, sehingga jawaban yang keluar dari mulut perawat hanya ala kadarnya dan sama sekali tidak memuaskan. Hal itu bisa terlihat dari ekspresi kekecewaan di wajah keluarga pasien.

Kejadian lain yang peneliti temui di lapangan adalah ketika seorang perawat tampak kelelahan dalam melayani dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tidak jelas dari pasien terminasi, yaitu pasien dengan kondisi 50% antara hidup dan mati, bicaranya sudah kacau, tidak fokus, gelisah dan hampir tidak terdengar suaranya pada saat berbicara. Hal tersebut terlihat saat

perawat dengan wajah lesu dan nada suara cukup keras setengah teriak mencoba menjelaskan di dekat telinga pasien.

Beberapa saat kemudian peneliti mendengar perawat yang sama terdengar mengeluh kepada sejawat perawat lain dan mengatakan bahwa beban pekerjaan yang dirasa semakin berat, sementara gaji serta tingkat kesejahteraan belum memadai. Bahkan dari mulut perawat keluar kata-kata sindirian yang ditujukan kepada manajemen, terkait ketidakpastian dan sering berubah-ubahnya kebijakan manajemen, sehingga terkesan masih ada rasa kekurangan kepercayaan perawat terhadap pihak manajemen.

Pemandangan yang berbeda juga di tunjukan oleh perawat lain di lapangan, dimana terlihat seorang perawat dengan nada suara cukup tinggi setengah menghardik dan menunjukkan ekspresi muka penuh ketegangan menyuruh keluar salah satu keluarga pasien yang ingin memastikan kondisi pasien dari ruang tindakan. Bahkan karena merasa tidak mampu melakukan suatu tindakan, perawat tersebut tampak menyerah dan mengalihkan pekerjaan yang belum selesai ditanganinya kepada perawat lain. Sesaat kemudian, perawat terlibat menunjukkan sikap berlebihan ketika bercanda dengan teman sejawat tanpa mempedulikan kondisi pasien yang tengah kesakitan dan keberadaan keluarga pasien yang sedang cemas menunggu.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan perawat Rumah Sakit yang berinisial T.A di Rumah Islam Assalam Sragen, pada hari Senin 18 September 2017, dengan tema “hal-hal apa saja yang mempengaruhi pengendalian diri *locus of control internal* pada perawat. Hasilnya perawat

yang berinisial T.A memberikan jawaban hal-hal yang mempengaruhi pengendalian diri *locus of control internal* yaitu antara lain tentang kemampuan diri pada perawat dalam bekerja untuk menjadi yang lebih baik lagi, usaha perawat agar tidak mudah putus asa. Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *locus of control internal* yaitu antara kemampuan, minat, dan usaha.

Bani Salim (2011) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukannya dengan 4 orang seorang perawat pada ruang rawat inap Rumah sakit Muhammadiyah Palembang di dapatkan bahwa 3 orang perawat menyatakan bahwa apapun yang terjadi dalam pekerjaannya itu tergantung dari apa yang perawat lakukan dan bagaimana menyikapinya suatu permasalahan dalam pekerjaannya, sedangkan satu dari tiga orang perawat tersebut menyatakan bahwa semua yang terjadi dalam pekerjaan itu tergantung lingkungan tempat dimana dia bekerja, terkadang apapun yang perawat lakukan tergantung dari atasannya, hal ini memperlihatkan bahwa ada perawat yang lebih menggunakan *locus of control internal* dan ada juga perawat yang lebih kuat pada *locus of control eksternalnya*.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas maka dapat dibuat rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara *Locus Of Control Internal* pada perawat dengan *Burnout* pada Perawat?” untuk menjawab rumusan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul : “ Hubungan Antara *Locus*

*Of Control Internal Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Sragen*”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka tujuan yang ingin di capai oleh peneliti yaitu antara lain :

1. Mengetahui Hubungan antara *Locus Of Control Internal* dengan *Burnout*
2. Mengetahui kondisi *Locus Of Control Internal*
3. Mengetahui kondisi *Burnout*
4. Mengetahui peran *Locus Of Control Internal* terhadap *Burnout*

## **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dari sisi :

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara umum untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana hubungan anantara *Locus Of Control Internal* dengan *Burnout* dari konteks Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi perawar Rumah Sakit

Seorang perawat agar lebih sabar dalam menghadapi berbagai persoalan dan perlakuan pasien pada dirinya, tidak mudah marah dan

tersinggung, dapat membagi waktu dalam bekerja dan beristirahat, mengkondisikan diri agar fisik dan emosionalnya tidak terganggu.

- b. Bagi Ilmuan Psikologi diharapkan peneliti ini memberikan wacana pengetahuan di bidang Psikologi pada khususnya yang berkaitan dengan Hubungan *Locus Of Control Internal* dengan *Burnout* pada Perawat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritis dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan peneliti selanjutnya.