

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Perkembangan zaman dengan tingginya penggunaan teknologi serta tuntutan pasien memiliki dampak yang besar dalam dunia medis. Beban baru kini mulai mempengaruhi kerja tenaga medis dalam keseharian. Salah satu dampak yang kini mulai turut menjadi sorotan dalam dunia penelitian adalah *burnout* dan stres kerja para penyedia jasa, termasuk di dalamnya tenaga medis dan perawat dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan (Eliyana, 2015). Stres kerja dan *burnout* tenaga medis dapat dijadikan indikator awal terhadap disfungsi sistem kesehatan yang perlu diperhatikan oleh pengelola rumah sakit. Salah satu penelitian melaporkan bahwa tenaga medis yang cenderung keluar dari karir dalam dunia medis lebih cepat memiliki keterkaitan yang tinggi dengan kondisi stres kerja dan *burnout* (Ramdan I, 2016).

Diantara profesi bidang kesehatan, stres lebih banyak dirasakan oleh para perawat dibandingkan dokter dan apoteker. Tingginya stres terhadap perawat meningkatkan resiko gejala *burnout* kerja. Fraser (dalam Ali, M, 2013) menyatakan bahwa *burnout* kerja yang tinggi dapat terjadi dalam komponen-komponen fisik pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan. Gejala *burnout* ini diantaranya ditandai dengan hilangnya nafsu makan, turunnya berat badan secara drastis, susah tidur dan kelelahan secara terus menerus. Dampak negatif dari *burnout* kerja berpengaruh

terhadap organisasi. Dampak ini diwujudkan dalam bentuk *absenteeism* (tidak masuk kerja), produktifitas kerja menjadi rendah, kurangnya tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. (Burke, Koyuncu & Lisa, 2010).

Penelitian yang dilakukan di Eropa pada tahun 2011 menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei mengalami stres kerja dan *burnout*. Selain itu sebuah penelitian di Inggris menemukan bahwa sekitar 42% dari perawat dilaporkan mengalami *burnout*, sedangkan di Yunani sekitar 44% dari perawat melaporkan perasaan ketidakpuasan di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian di Arab menunjukkan hasil 45,6% staf perawat mengalami *emotional exhaustion*, 42% mengalami *depersonalization*, dan 28,5% mengalami *lowpersonal accomplish-ment* (Triwijayanti, 2016). Hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat mengalami stres, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai (Rachmawati, 2008 dalam Mariyanti & Citrawati, 2011). Tidak berbeda jauh, hasil data yang dihimpun PPNI pada Mei 2009 di Makassar juga menunjukkan 51% perawat mengalami stres kerja, pusing, lelah, kurang istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi (Harnida, 2015). Hasil survey awal bulan Januari tentang stres kerja dan *burnout* melalui pengisian angket dari 25 orang perawat di ruang rawat inap di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat dapat dijelaskan bahwa sebanyak 36% (9 orang) perawat masih belum dijumpai adanya stres kerja diantara mereka, 24% (6 orang) perawat mulai adanya kejenuhan dan stres kerja namun masih dapat menekan/mengatasi hal tersebut, 20% (5 orang) perawat sudah memasuki tingkat stres kerja yang sedang, mereka akan berusaha untuk mempertimbangkan cara-cara dalam mengurangi stres kerjanya, dan 20%

(5 orang) perawat sudah memasuki tahapan yang sangat rentan dalam pekerjaannya dan mulai mengalami terjadinya *burnout*. Dari data tersebut 16 (64%) orang perawat sudah mulai mengalami stres kerja dan *burnout*.

Keterbatasan jumlah tenaga kerja perawat menyebabkan terjadinya penurunan motivasi ketika perawat melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Sebagian besar para perawat di rumah sakit jiwa memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih santai dan waktu yang tersedia cukup banyak sehingga menjadikan mereka mengalami stres kerja karena merasa dirinya menganggur. Pada perawat yang bertugas *shift* pagi-siang merasa santai dalam pekerjaannya karena ada bantuan dari perawat yang sedang magang, namun pada perawat *shift* malam merasa kewalahan dengan jumlah perawat yang lebih sedikit dan terkadang pasien mengalami gaduh gelisah di tengah malam. Ada juga yang mengatakan bentuk pelayanan yang monoton menjadikan mereka jenuh bekerja dan tidak bisa mengembangkan potensi yang ada di dalam diri mereka. (Burke, Koyuncu & Lisa, 2010).

Stres kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk mengalami *burnout*. Dalam beberapa penelitian pada perawat banyak ditemukan gejala *burnout* yang tinggi. Namun di beberapa tempat menunjukkan hasil *burnout* yang rendah, hal ini dipengaruhi oleh faktor individu salah satunya adalah tingkat kecerdasan emosional seseorang. Sebagai seorang pekerja/perawat harus dapat mengendalikan emosi yang dimiliki (Bakr & Safaan, 2012). Hal ini penting karena selain berpengaruh pada interaksi antar pasien dan perawat juga berpengaruh pada kelangsungan hidup pasien. Jika memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dan tidak diimbangi dengan kecerdasan emosional yang baik, maka perawat/pekerja dapat saja memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Namun hal ini tidak akan terjadi jika seorang perawat memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Seseorang yang memiliki kecerdasan

emosional yang baik akan mengerti kapan dan dimana emosi akan dikeluarkan sebagai bentuk pelepasan dari *burnout* yang dihadapinya

Profesi di dunia medis seperti perawat sangat membutuhkan kecerdasan emosional karena profesi ini sering berhubungan dengan orang yang sedang mengalami gangguan kesehatan yang seringkali mempunyai kondisi kejiwaan yang labil. Kemampuan seperti pengendalian diri, semangat dan ketekunan serta mampu untuk memotivasi diri sendiri sangat diperlukan agar perawat dapat bekerja dengan optimal tanpa mudah terpengaruh secara emosional, selain juga dapat memberikan ketenangan dan menguatkan diri pasien dalam menghadapi penyakitnya.

Pelayanan keperawatan sangat memerlukan sosok perawat yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasien yang mencakup kebutuhan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual. Kecerdasan emosi ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya. Goleman (2015) menyatakan bahwa kesuksesan seseorang itu hanya ditentukan oleh 20% dari tingkat kecerdasan intelektual (IQ)nya, sedangkan yang 80% ditentukan oleh faktor lainnya, termasuk kecerdasan emosional (EQ). Orang dengan kecerdasan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar ia akan bahagia dan berhasil dalam kehidupan, menguasai kebiasaan pikiran yang mendorong produktifitas mereka (Goleman 2015).

Menurut Goleman (2015) terdapat lima domain kecerdasan emosional yang meliputi mengetahui emosi diri sendiri, mengatur emosi diri, memotivasi diri

sendiri, mendukung dan memahami emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Dimensi-dimensi kecerdasan emosional akan mempengaruhi pekerjaan seseorang. Seseorang yang mampu memahami emosi dirinya dan mampu menafsirkan emosi orang lain, maka kemungkinan pekerjaan orang tersebut lebih efektif. Individu yang mampu mengidentifikasi emosi orang lain dapat lebih sukses dalam pekerjaannya dan kehidupan sosialnya. Dengan demikian, kecerdasan emosional perawat akan mempengaruhi perawat dalam melaksanakan pekerjaannya termasuk dalam berkinerja pada pemberian pelayanan keperawatan.

Stres kerja dan angka *burnout* perawat yang tinggi merupakan masalah yang memerlukan perhatian dari manajemen SDM agar tidak menjadi penyebab rendahnya mutu pelayanan keperawatan. Oleh sebab itu pengelolaan SDM merupakan hal yang penting untuk bisa dilakukan yaitu dengan menekan angka *burnout* perawat dapat dilakukan dengan membentuk nilai pribadi dan menurunkan beban kerja perawat kontrak, nilai pribadi dibentuk oleh kontrol melalui dua aspek yaitu komunitas dan penghargaan, depersonalisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam dimensi *burnout* yang dibentuk oleh aspek kelelahan emosional, turnover intention dapat diturunkan melalui penurunan dimensi kelelahan emosional dan meningkatkan prestasi pribadi. (Nursalam, 2013)

Dari latar belakang dan fenomena tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja dan *burnout* perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

B Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja dan *burnout* perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang?”

C Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja dan *burnout* perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat kecerdasan emosional perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- b. Mengidentifikasi stres kerja perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- c. Mengidentifikasi *burnout* perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- d. Menganalisis hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.
- e. Menganalisis hubungan tingkat kecerdasan emosional dengan *burnout* perawat di instalasi rawat inap laki-laki RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

D Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

a. Lokasi Penelitian

Untuk memberikan masukan tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam mengurangi stres kerja dan *burnout*, sehingga dapat dijadikan acuan pengembangan kualitas sumber daya manusia khususnya perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan jiwa.

b. Instansi Pendidikan Keperawatan

Hasil penulisan yang diperoleh diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, pedoman dan masukan dalam mengembangkan proses belajar mengajar serta referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, stres kerja dan *burnout* perawat.

c. Tenaga Kesehatan

Penulisan ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman nyata tentang hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja dan *burnout* perawat, sehingga meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan kepustakaan untuk memperkaya pustaka yang sudah ada, khususnya tentang kecerdasan emosional, stres kerja dan burnout perawat di rumah sakit jiwa.

