

# BAB 1

## PEDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

*Burnout* merupakan sindrom psikologis yang melibatkan kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan, yang dialami sebagai respon terhadap stresor dari pekerjaan yang berlangsung secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama (Leiter & Maslach, 2003). *Burnout* dialami pada profesi di bidang pelayanan yang menuntut relasi interpersonal dalam prosesnya (Maslach & Leiter, 2016). Profesi tersebut antara lain seperti polisi, pekerja sosial, guru (Hajar & Huda, 2018), Aparatur Sipil Negara (ASN), dan juga tenaga kesehatan (Hamami & Noorrizki, 2021). Menurut Schutte, Toppinen, Kalimo, dan Schaufeli (2000) *burnout* memiliki tiga dimensi yaitu *exhaustion* yang merupakan kelelahan fisik dan emosional yang disebabkan adanya beban dan tuntutan pekerjaan, *cynicism* yaitu bersikap negatif atau menjauhkan diri dari pekerjaan secara keseluruhan, serta *accomplishment* yaitu seseorang merasa puas dengan prestasi kerja yang dicapai dimasa lalu dan masa sekarang serta harapan akan efektivitas yang berkelanjutan di tempat kerja.

*Burnout* yang dialami karyawan dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. *Burnout* dapat menyebabkan menurunnya kinerja, produktivitas, frekuensi kehadiran, meningkatnya *turnover*, hilangnya tujuan serta ketidakmampuan untuk memenuhi kebutuhan kerja (Sijabat & Hermawati, 2021).

Sebuah studi yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Ethiopia menunjukkan bahwa *burnout* paling banyak dialami oleh perawat sebanyak 82,8%, sebaliknya *burnout* dialami paling sedikit oleh teknisi laboratorium sebanyak 2,8% (Biksegn, Kenfe, Matiwos, & Eshetu, 2016), studi lain dilakukan di Taiwan menunjukkan hal yang sama bahwa perawat adalah tenaga kesehatan yang paling banyak mengalami *burnout* sebanyak 66%, dilanjutkan asisten dokter sebanyak 61,8%, dokter sebanyak 38,6%, staf administrasi sebanyak 36,1% dan teknisi medis sebanyak 31,9% (Chou, Li, & Hu, 2014). Di Indonesia, tim peneliti dari prodi magister kedokteran Universitas Indonesia menemukan sebesar 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout* pada tingkatan sedang dan berat (Humas FKUI, 2020).

Pada tanggal 14 November 2022, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Puskesmas Pusat damai. Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa Puskesmas Pusat Damai merupakan puskesmas induk di kecamatan Parindu yang memiliki tenaga kesehatan berjumlah 38 orang. Puskesmas Pusat Damai memiliki program esensial yang terdiri dari promosi kesehatan kepada masyarakat, kesling atau puskesmas keliling, pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), pelayanan keluarga berencana (KB), pelayanan gizi, serta pemberantasan penyakit menular dan tidak menular. Selain menjalankan program esensial, Puskesmas Pusat Damai juga memiliki tugas tambahan seperti program vaksinasi *covid-19*.

Menurut narasumber, tenaga kesehatan di Puskesmas Pusat Damai dalam menjalankan tugasnya kerap mengalami kelelahan karena adanya beberapa program dan tugas yang harus dilaksanakan dalam waktu yang bersamaan dengan sumber daya yang terbatas. Selain

menjalankan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan, tenaga kesehatan di Puskesmas Pusat Damai juga harus memberikan waktu untuk panggilan tugas yang mendadak di luar jam kerja terkait dengan kebutuhan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Selain itu tidak jarang narasumber mendapati tenaga kesehatan melontarkan komentar negatif melalui grup *whatsapp* terhadap pasien yang dilayaninya. Dari penjelasan tersebut perilaku tenaga kesehatan yang terdapat di Puskesmas Pusat Damai mengarah kepada *exhaustion*, dan *cynicism* yang merupakan dimensi dari *burnout*.

Menurut Correia dan Almeida (2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mengurangi risiko terjadinya *burnout*, antara lain *justice perception* yaitu bagaimana persepsi seseorang terhadap keadilan atas interaksi dan komunikasi, keadilan dalam prosedur, dan keadilan dalam pembagian penghargaan, *professional identification* yang merupakan keyakinan individu dalam mendefinisikan dirinya sebagai anggota sebuah kelompok, *empathy* yang merupakan kemampuan seseorang untuk dapat merasakan ataupun memberikan respon terhadap keadaan orang lain, dan *meaningful work* yaitu sejauh mana seseorang melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna.

Salah satu alasan seseorang bekerja sebagai tenaga kesehatan adalah karena memandang pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang mulia (Jannah, Syamsu, Irwan, Fattah, & Mokhtar, 2020), ingin memberikan manfaat serta dampak pada orang lain dan sekitar dengan memberi pelayanan pada bidang kesehatan.

*Meaningful work* tidak diartikan hanya sebagai pekerjaan yang berarti untuk seseorang, namun juga pekerjaan yang positif dan signifikan (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Pengalaman signifikan terjadi ketika seseorang mampu merefleksikan makna pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai etika dan tujuan hidup, bukan ketika individu sekedar memperoleh makna itu dari warisan pendahulunya (Putri & Warsindah, 2021).

Penting bagi tenaga kesehatan memahami pekerjaannya sebagai pekerjaan yang bermakna karena menurut Pavlish dan Hunt (2012) *meaningful work* pada tenaga kesehatan akan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan hasil yang diharapkan setelah memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Dengan mengalami *meaningful work* seseorang dapat lebih merasakan rasa kebersamaan, pertumbuhan dan pengembangan pribadi, serta menemukan keseimbangan dalam hidup (Munn, 2012).

Beberapa hal yang dapat membuat seseorang mengalami *meaningful work* antara lain jika dalam pekerjaannya mereka dapat merasa menjadi diri sendiri, memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja dan dapat bercerita tentang kehidupan pribadi kepada rekan kerja (Munn, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Correia dan Almeida (2020) pada 229 dokter dan 268 perawat ditemukan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan yang negatif dengan dua dimensi dari *burnout* yaitu *exhaustion* pada perawat dan *disengagement* pada dokter maupun perawat. Hal ini membuktikan bahwa *meaningful work* berperan sebagai faktor yang mengurangi risiko seseorang mengalami *burnout*. Dalam penelitian yang dilakukan pada pekerja sosial di New Zealand ditemukan bahwa

*meaningful work* hanya memiliki hubungan negatif dengan satu dimensi dari *burnout*, yaitu *professional accomplishment* (Tan & Yeap, 2021). Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan Allan, Owens, dan Douglass (2019) menunjukkan bahwa *perspective*, *self-regulation*, dan, *zest* yang terkait dengan *meaningful work* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, diketahui bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami *burnout*. *Burnout* yang dialami oleh tenaga kesehatan dapat berdampak buruk bagi dirinya sendiri dan instansi tempat ia bekerja, namun mengalami *meaningful work* tenaga kesehatan dapat mengurangi risiko dirinya mengalami *burnout*. Dari penjelasan tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara *meaningful work* dan *burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Pusat Damai?

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan *burnout* pada tenaga kesehatan di Puskesmas Pusat Damai.

## **1.3. Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini secara teoritis dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu psikologi, khususnya pada ilmu psikologi industri dan organisasi.

### 1.3.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait tingkat *burnout* dan *meaningful work* yang dialami oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Pusat Damai.

