

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kasus Covid-19 ditemukan dan terdeteksi pada Desember 2019 tepatnya di kota Wuhan. Covid-19 dikonfirmasi dapat menularkan dari manusia ke manusia. Pada tanggal 26 Januari 2020, Covid-19 telah menginfeksi lebih dari 2.000 manusia yang ditularkan oleh hewan (*zoonosis*) (Lu *et al.* 2020). Organisasi *International Committee on Taxonomy of viruses* menyebutkan bahwa virus yang menjadi penyebab terjadinya penyakit *corona virus disease-19* (Covid-19) yaitu “*Severe Acute Respiratory syndrome corona virus-2* (Virus SARS-CoV-2)”. Telah ditetapkan status pandemi global untuk Covid-19 oleh *World Health Organization* (WHO) dikarenakan virus ini telah menyebar secara signifikan keseluruh penjuru dunia (WHO dalam Al Hakim 2021).

Berdasarkan data WHO (dalam Nabil & Dewi 2021) menyebutkan bahwa Jumlah kasus Covid-19 di seluruh dunia mengalami peningkatan secara bertahap dan konsisten. Data total kasus kumulatif hingga bulan Desember 2020 sudah mencapai 63.965.092 kasus dengan kasus baru per harinya mencapai 591.432, hal ini berdampak pada petugas kesehatan yang turun langsung menangani pasien Covid-19 sehingga memiliki resiko yang besar

terpapar penyakit menular tersebut, termasuk virus Covid-19 yang menular melalui udara.

Dampak wabah Covid-19 di Indonesia telah menimbulkan banyak sekali perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia, baik dari aspek kesehatan, ekonomi, sosial, sampai pendidikan. Harus di akui bahwa banyak petugas kesehatan dalam penanganan wabah Covid-19 ini, dan salah satunya yaitu perawat. Hal ini perlu diperhatikan bahwasanya perawat yang bekerja di unit gawat darurat atau perawatan intensif dengan beban kerja yang lebih berat, dan lebih stres daripada biasanya karena yang di rawat adalah pasien Covid-19 (Rosyanti and Hadi 2020).

Perawat merupakan salah satu profesi yang paling rentan terpapar infeksi virus corona di masa pandemi Covid-19 ini, namun dengan segala risiko tersebut, perawat sebisa mungkin tetap harus memberikan pelayanan dengan optimal dan dengan siap kontak langsung kepada pasien dalam mengimplementasikan asuhan keperawatan (Huang *et al.* 2020). Peningkatan jumlah pasien yang menyebabkan beban kerja yang tinggi di masa pandemi mengakibatkan perawat rentan mengalami permasalahan kesehatan seperti kecemasan, kelelahan, dan depresi (Hu *et al.* 2020).

Perawat mempunyai peran penting dalam proses kolaborasi tim penyembuhan klien. Melihat peran perawat yang memiliki tuntutan yang tinggi dengan berbagai karakteristik seperti, jadwal kerja yang

ketat, banyaknya klien yang harus diberikan asuhan keperawatan, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Walaupun dalam keadaan pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, perawat selalu berusaha menemani dan kontak langsung dengan klien, hal inilah yang dapat menjadikan perawat mengalami kelelahan fisik dan mental (Sahrah 2017). Pangstiti (dalam Sari 2015) menyatakan bahwa fenomena *burnout syndrome* banyak dijumpai pada profesi yang melayani masyarakat seperti perawat, dokter, konselor, polisi, tentara dan pekerja sosial.

Tingginya dampak fisik maupun psikologis yang dialami perawat selama masa pandemi Covid-19 ini, tentu akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam mengimplementasikan peran-perannya. Perawat harus merawat pasien Covid-19 dengan menggunakan alat pelindung diri dalam jangka 7 sampai 8 jam disertai kekhawatiran dan terpapar oleh Covid-19. Selain itu tingginya akan kebutuhan pelayanan pada pasien Covid-19 akan menambah beban kerja perawat. Hal ini karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan garda terdepan dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien (Santoso dalam Soleha, Misnaniarti, & Windusari 2021). Sejumlah besar perawat yang turun tangan langsung dalam penanganan Pandemi Covid-19 ini mengalami beberapa dampak buruk di antaranya, kesulitan dalam bekerja, beban kerja yang

meningkat, serta stres yang tinggi, sehingga membuat mereka rentan terhadap *burnout* (Lai *et al.* 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *University of Novo Mesto Faculty of Health Sciences*, Slovenia, didapatkan hasil adanya peningkatan sindrom kelelahan emosional dan kurangnya pencapaian pada perawat selama Pandemi Covid-19 (Leskovic *et al.* 2020). Berikutnya juga didapatkan hasil penelitian oleh (Zhang *et al.* 2020) bahwasanya perawat mengalami *burnout syndrome*, stres yang cukup besar dan mengalami kekurangan pencapaian pribadi yang parah di masa pandemi Covid-19.

Menurut Pines & Maslach (dalam Alverina & Ambarwati 2019) *burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurang konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Terkait dengan hal ini, kelelahan emosional yang dialami oleh perawat disebabkan oleh adanya tuntutan psikologis dan emosional saat melakukan tugasnya yang sangat berat, beresiko tinggi terpapar penyakit, konflik dengan sesama perawat, dokter, klien, dan keluarga klien.

Jewell and Siegall (dalam Alamsyah & Mulyani 2020) menyatakan bahwa Kualitas organisasi dapat menurun akibat dampak dari *burnout*. Beberapa hal yang terjadi di antaranya yaitu rendahnya kualitas pemberian pelayanan kepada klien, penurunan keinginan

untuk terlibat dalam pekerjaan di setiap divisinya, serta meningkatnya keinginan orang untuk pindah kerja. Kualitas ketelitian dalam pekerjaan yang diberikan juga dapat dipengaruhi oleh *burnout*, dan dalam hal ini *burnout* memberikan dampak yang buruk dalam kualitas organisasi.

Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *burnout* adalah iklim organisasi. Tagiuri dan Litwin (dalam Rudyarwaty, Wicaksono, & Priyatama 2018) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan lama dan berlangsung relatif terus menerus, dapat dialami oleh setiap anggota organisasi, dan juga dapat mempengaruhi perilaku mereka serta digambarkan sebagai cerminan nilai dan seperangkat ciri-ciri khas suatu organisasi tersebut. Iklim organisasi akan memiliki dampak pada perilaku dan sikap karyawan seperti motivasi bekerja, produktifitas bekerja, dan kepuasan kerja dengan kata lain iklim organisasi yang berjalan dengan kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif akan menurunkan produktifitas kerja yang merupakan salah satu tanda seseorang mengalami *burnout*.

Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout* karena adanya interaksi antara perawat dengan atasan. Desain organisasi yang didalamnya termasuk iklim organisasi akan berpengaruh terhadap *burnout*, mengapa demikian, karena iklim organisasi yang kondusif dapat ditandai dengan terciptanya lingkungan

organisasi yang aman, tertib, dan nyaman. Misalnya hubungan antar perawat terjalin harmonis, pelayanan terhadap pasien berjalan dengan baik, dan gaya kepemimpinan yang memerhatikan hak dan kewajiban pegawainya. Sebaliknya jika iklim organisasi yang tidak kondusif, maka akan menimbulkan konflik antar pegawai, Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017). Menurut Karimi, et al., (dalam Alamsyah & Mulyani 2020) iklim organisasi yang sehat atau baik maka akan mengarah pada peningkatan kualitas kegiatan pelayanan di tempat kerja, sebaliknya, iklim organisasi yang buruk mengarah ke stres atau ketidakmampuan seseorang untuk menangani permasalahan yang ada di internal organisasi sehingga mengakibatkan individu rentan mengalami burnout.

Iklim organisasi menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Alamsyah & Mulyani 2020), merupakan serangkaian komponen lingkungan kerja yang dapat dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, dan juga dianggap menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Iklim organisasi dalam sebuah tatanan pekerjaan dapat menimbulkan berbagai macam perasaan dan salah satunya ditandai dengan timbulnya perasaan yang baik yaitu seperti senang, aman, nyaman dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi tersebut. Individu yang merasakan senang, maka akan menumbuhkan gairah dan motivasi semangat dalam bekerja, perasaan senang pada individu dapat meminimalkan

terjadinya *burnout*. Penjelasan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.* 2020) dalam penelitiannya mereka mengatakan bahwa dari 177 responden menunjukkan hasil nilai yang signifikan yaitu 0.283 ($p > 0.05$). Hal ini berarti tidak adanya pengaruh iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat yang bekerja di rumah sakit lebak dalam masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian *literature review* hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrom* pada perawat di masa pandemi Covid-19. Dalam proses penelitian ini di harapkan dapat menghasilkan informasi dan pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan sehingga meningkatnya pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat di ambil kesimpulan terkait rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi iklim organisasi di masa pandemi Covid-19.
- b. Mengidentifikasi *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19.
- c. Menganalisis hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

- a. Menambah bahan kepustakaan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebagai masukan informasi tentang hasil *literatur review* hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.
- b. Memberikan informasi sebagai bahan pemikiran sehingga dapat dikembangkan serta dijadikan acuan penelitian selanjutnya.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan meningkatkan pengetahuan tentang hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat.

b. Bagi Dosen dan Institusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi dosen dan diharapkan dapat memberi masukan dalam pembelajaran

kepada mahasiswa khususnya mahasiswa program studi ilmu keperawatan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relative sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah, dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.* 2020) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dengan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit di Lebak Dalam Masa Covid-19” responden dalam penelitian merupakan perawat yang bekerja di rumah sakit lebak sebanyak 177 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *CLIOR Scale Short Version* dan *Maslach Burnout Inventory*. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di mana terdapat perbedaan sistematika dalam penelitian yaitu sebelumnya penelitian langsung sedangkan penelitian ini menggunakan metode *Literature review*.
2. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Sahrah 2017) dengan judul “*Burnout* Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi” subjek

penelitian ini adalah perawat perempuan sebanyak 40 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Product moment yang dikembangkan Pearson. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout* perawat rumah sakit. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di mana terdapat perbedaan situasi, pada penelitian sebelumnya sebelum pandemi Covid-19 sedangkan penelitian ini pada saat pandemi Covid-19, dan juga sistematika dalam penelitiannya yaitu sebelumnya penelitian langsung sedangkan penelitian ini menggunakan metode *literature review*.

3. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Pandean, Kairupan, and Rompas 2018) dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon” Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 33 perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah uji korelasi pearson dan didapatkan hasil yaitu tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan kelelahan kerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di mana terdapat perbedaan situasi, pada penelitian sebelumnya sebelum pandemi Covid-19 sedangkan penelitian ini pada saat pandemi Covid-19, dan juga sistematika dalam penelitiannya yaitu sebelumnya

penelitian langsung sedangkan penelitian ini menggunakan metode *Literature review*.