

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan adalah suatu tindakan negara dan kolektif untuk memajukan, melindungi dan memulihkan kesehatan penduduk, yang meliputi pelayanan sosialisasi, pencegahan, pengobatan dan rehabilitasi. Upaya tersebut dilakukan oleh institusi yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, seperti rumah sakit (Praptianingsih, 2009). Menurut Menteri Kesehatan, No 340/2010, rumah sakit diartikan sebagai departemen kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada perorangan dan memberikan pelayanan kepada pasien, rumah sakit dan ambulans. Rumah sakit adalah salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang dikelola oleh pemerintah (negara bagian) dan masyarakat (milik pribadi).

Rumah sakit umum dan swasta memiliki struktur, visi dan misi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi adalah unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama dalam jangka panjang (Robbins dan Court, 2009). Tujuan organisasi dicapai jika Anda memiliki lebih banyak sumber daya daripada orang. Salah satu sumber daya rumah sakit terbesar adalah tenaga medis, khususnya perawat. Hal ini dikarenakan jumlah perawat memiliki andil rumah sakit dibandingkan dengan tenaga medis lainnya dan harus memberikan perawatan jangka panjang kepada pasien 24 jam

sehari. Dalam hal ini perawat memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Selama bekerja, perawat memiliki banyak lamaran pekerjaan. Persyaratan pekerjaan ini membebani perawat, karena jaminan kesehatan nasional melalui Badan Kesehatan (BPJS) saat ini meningkatkan kinerja perawat. Beban keperawatan lebih terasa pada jumlah pasien, namun tidak sebanding dengan jumlah perawat, atau peningkatan gaji dan tunjangan (Kamila, 2017). Salah satu masalah yang dihadapi individu dalam memenuhi tuntutan organisasi yang berkembang adalah persaingan yang ketat di tempat kerja.

Stres yang berlebihan memengaruhi kemampuan orang untuk berinteraksi secara alami dengan lingkungan. Stres yang dialami orang dengan energi yang cukup untuk waktu yang lama menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini, yang disebut kelelahan ekstrim, adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang diakibatkan oleh stres jangka panjang dalam situasi yang membutuhkan emosi yang intens. (Latifa dan Nu'man, 2017). Salah satu penyebab terjadinya pembakaran karyawan adalah dukungan organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan banyak upaya untuk mewujudkan sumber daya manusianya yang terus berkembang. Selain berkontribusi pada aspek psikologis tenaga kerja, diperlukan dukungan organisasi untuk mengurangi angka burnout di masyarakat. Diharapkan dengan adanya stres dan kelelahan tenaga kerja maka bantuan yang diberikan oleh organisasi semakin berkurang.

Konsep dukungan organisasi mengartikan hubungan personal dengan perusahaan, dalam hal ini hubungan antara staf dengan sekolah dan hubungan

perusahaan dengan karyawannya. Mendukung organisasi mencerminkan kepedulian karyawan tentang sejauh mana mereka menghargai partisipasi dan kepedulian mereka terhadap kehidupan mereka (Romadoni, 2015). Karyawan tidak dapat bekerja hanya karena menginginkan pelayanan yang terbaik, tetapi membutuhkan bantuan organisasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Karyawan yang memberikan kontribusi yang baik mengharapkan imbalan yang sesuai dengan gaji mereka, seperti gaji, yang sebanding dengan penghargaan layanan yang baik.

Selama bekerja, perawat memiliki banyak lamaran pekerjaan. Persyaratan pekerjaan ini membebani perawat, karena jaminan kesehatan nasional melalui Badan Kesehatan (BPJS) saat ini meningkatkan kinerja perawat. Beban keperawatan lebih terasa pada jumlah pasien, namun tidak sebanding dengan jumlah perawat, atau peningkatan gaji dan tunjangan (Kamila, 2017). Salah satu masalah yang dihadapi individu dalam memenuhi tuntutan organisasi yang berkembang adalah persaingan yang ketat di tempat kerja.

Stres yang berlebihan memengaruhi kemampuan orang untuk berinteraksi secara alami dengan lingkungan. Stres yang dialami orang dengan energi yang cukup untuk waktu yang lama menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini, yang disebut kelelahan ekstrim, adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang diakibatkan oleh stres jangka panjang dalam situasi yang membutuhkan emosi yang intens. (Latifa dan Nu'man, 2017). Salah satu penyebab terjadinya pembakaran karyawan adalah dukungan organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan banyak upaya untuk mewujudkan sumber daya manusianya yang

terus berkembang. Selain berkontribusi pada aspek psikologis tenaga kerja, diperlukan dukungan organisasi untuk mengurangi angka burnout di masyarakat. Diharapkan dengan adanya stres dan kelelahan tenaga kerja maka bantuan yang diberikan oleh organisasi semakin berkurang

Selain dukungan organisasi, hal lain yang berdampak pada terbakarnya bansos. Bantuan sosial adalah ide terbaik untuk konstruksi multidimensi dengan elemen dan struktur fungsional. Bantuan sosial mengacu pada tindakan orang lain saat memberikan bantuan (Roberts dan Gilbert, 2009). Bantuan sosial dapat dianggap sebagai ukuran bermanfaat yang dapat diperoleh dari orang-orang terpercaya lainnya. Dalam situasi ini, orang akan tahu bahwa orang lain peduli, menghargai, dan mencintai mereka. Bantuan sosial adalah ide terbaik untuk konstruksi multidimensi dengan elemen dan struktur fungsional.

Bantuan sosial mengacu pada tindakan orang lain saat memberikan bantuan (Roberts dan Gilbert, 2009). Bantuan sosial dapat dianggap sebagai ukuran bermanfaat yang dapat diperoleh dari orang-orang terpercaya lainnya. Dalam situasi ini, orang akan tahu bahwa orang lain peduli, menghargai, dan mencintai mereka

Salah satu cara agar karyawan tidak terlalu stres dalam bekerja, serta stres kerja yang berujung pada kejenuhan, manajemen bisnis perlu menciptakan kondisi kerja yang baik. Dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi cara karyawan memandang pekerjaannya, perusahaan perlu berhati-hati dalam lingkungan kerjanya (Bangun, 2012). Ini membuat lingkungan kerja bekerja dalam bentuk yang merangsang. untuk karyawan. Menurut Brent dan Stewart (2013: 57),

kondisi kerja adalah “Kondisi kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan kondisi di lingkungan kerja yang menjadi tempat kerja para pekerja yang bekerja disana”. Definisi ini selanjutnya dapat menerjemahkan kondisi kerja ke dalam sekumpulan kondisi atau kondisi di lingkungan kerja ' perusahaan yang merupakan tempat kerja para pekerja yang bekerja di dunia ini. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik, yang nyaman dan mendukung karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini mencakup semua hal di dunia kerja yang dapat berdampak pada kinerja.

Selain ketiga faktor di atas, tingkat pendidikan karyawan juga menjadi hal yang harus diperhatikan. Memahami pendidikan jika terhubung dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (2010: 37), pelatihan vokasi diartikan sebagai kegiatan pembinaan siswa agar memiliki kesempatan pertama untuk sebagai. Dengan pendidikan pegawai yang kompeten, diharapkan mereka memiliki kemudahan manajemen dalam bekerja. Untuk menghindari tingkat kelelahan dan stres yang dialami akibat kesulitan dalam bekerja.

Seiring berjalannya waktu dengan infrastruktur yang semakin lengkap untuk mendukung bisnis, semakin banyak pula sumber daya manusia yang dibutuhkan. Oleh karena itu perlu diperhatikan tingkat insinerasi antar pekerja yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada upaya peningkatan sumber daya manusia di organisasi.

Berdasarkan penelitian di RS Soewondo Pati, dikonfirmasi dengan wawancara dengan seluruh perawat di sana, ditemukan bahwa kejadian di RS Soewondo Pati masih ada beberapa petugas yang tidak mendapatkannya. Upah

yang sepadan dengan prestasi sebagai bentuk dukungan organisasi atas kerja kerasnya di RS Soewondo. Pati, khusus untuk pekerja kontrak. Ini penting, karena meningkatkan sikap dan kasih sayang untuk kesuksesan karyawan. Berikut adalah data pengupahan tenaga perawat di RSUD Soewondo Pati seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Gaji staf perawat Rumah Sakit Soewondo Pati

Jam kerja normal	Karama UMR	Posisi
8 malam	Rp. 2,5 juta	Karyawan tetap
8 malam	Rp. 1,8 juta	Karyawan

Sumber: Rumah Sakit Soewondo Pati, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat interval antara gaji perawat di RSUD Soewondo Pati antara pegawai tetap dengan pekerja kontrak. Faktanya, baik karyawan tetap maupun paruh waktu mendapatkan pembagian tugas yang adil dan merata pada kerja malam dan pekerjaan lainnya. Upah pekerja yang tidak memuaskan dan beban kerja yang berat seringkali membuat pekerja merasa terbakar.

Tingkat pengetahuan petugas Rumah Sakit Pati Soewondo dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2.
Pendidikan untuk Pasien. Soewondo Pati

Tidak.	pendidikan	Karyawan tetap	Karyawan
1.	E3	31	94
2.	S1	254	196
kategori		285	290
Seluruh staf perawat		589	

Sumber: Rumah Sakit Soewondo Pati, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa mayoritas pegawai memiliki gelar sarjana dengan jumlah pegawai tetap 254 pegawai dan pegawai kontrak 196

pegawai. Banyaknya pegawai di jenjang pendidikan membuat perusahaan kerap menyamakan pegawai dengan tugas. Artinya pegawai S1 dan D3 memiliki tanggung jawab yang berbeda terhadap data pekerjaan. Seringkali pegawai dengan tingkat pendidikan D3 merasa kurang percaya diri dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai merasa nyaman di atas kompor.

Celah pencarian Penelitian Sarafino (2016) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdampak pada pembakaran. Sebaliknya, penelitian Kamila (2017) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdampak negatif pada pembakaran staf.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1.** Ada variasi independen Dukungan organisasi, bantuan sosial, kondisi kerja dan tingkat pendidikan dalam kasus variabel dependen *lelah dengan*.
- 1.2.2.** Pencarian memenuhi tujuan pencarian di Rumah Sakit Soewondo Pati.
- 1.2.3.** Responden belajar semua tenaga medis di Rumah Sakit Soewondo Pati memiliki 589 karyawan.
- 1.2.4.** Periode pendataan dilakukan pada Januari 2019.
- 1.2.5.** Periode penelitian akan berlangsung dari November 2019 hingga Januari 2020.

1.3. Penyelesaian masalah

Rumah Sakit Soewondo Pati merupakan salah satu rumah sakit swasta terpopuler di Provinsi Pati. Namun dengan keberadaan RS Soewondo Pati terdapat banyak permasalahan di RS Soewondo Pati, yaitu sebagai berikut:

- a. Masih ada celah gaji tenaga perawat di RS Soewondo Pati antara tenaga tetap dan tenaga kontrak. Faktanya, baik karyawan tetap maupun paruh waktu mendapatkan pembagian tugas yang adil dan merata pada kerja malam dan pekerjaan lainnya. Upah pekerja yang tidak memuaskan dan beban kerja yang berat seringkali membuat pekerja merasa terbakar.
- b. Karyawan mengalami burnout akibat konflik dengan rekan kerja sehingga membuat mereka tidak nyaman bekerja. Konflik yang sering terjadi adalah penyampaian tanggung jawab, ada kesalahpahaman antara karyawan dengan karyawan yang menyebabkan karyawan salah dalam mendapatkan pekerjaan dan berujung pada teguran bos, yang berakibat pada hubungan karyawan.
- c. Kondisi kerja di RS Soewondo Pati sangat ketat, ada kerja shift malam, perlu mendapat nasehat dari keluarga pasien yang kurang senang dengan pelayanan, sehingga petugas bersedia tidak untuk bertemu keluarga dan kerabatnya. Situasi stres di tempat kerja dan tidak adanya anggota keluarga diperburuk oleh fakta bahwa pekerja sering mengalami kebakaran.
- d. Banyaknya pegawai di jenjang pendidikan membuat perusahaan kerap menyamakan pegawai dengan tugas. Artinya karyawan S1 dan D3 memiliki job description yang berbeda. Seringkali pegawai dengan tingkat pendidikan

D3 merasa kurang percaya diri dan kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai merasa nyaman di atas kompor.

Berdasarkan permasalahan tersebut, pertanyaan penelitian berikut dapat diselesaikan:

- 1.3.1. Disana Dukungan organisasi ny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati?
- 1.3.2. Disana tenaga kerja diam Asisten sosialny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati?
- 1.3.3. Disana tenaga kerja diam kondisi kerja ny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati?
- 1.3.4. Disana tenaga kerja diam tingkat pendidikanny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati?
- 1.3.5. Disana tenaga kerja diam Dukungan organisasi, bantuan sosial, kondisi kerja dan tingkat pendidikanny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati banyak?

1.4. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. wawancarat tenaga kerja diam Dukungan organisasi ny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati.
- 1.4.2. wawancarat tenaga kerja diam Asisten sosialny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati.

- 1.4.3. wawancaratenaga kerja diam kondisi kerjanya *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati.
- 1.4.4. wawancaratenaga kerja diam tingkat pendidikan ny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati.
- 1.4.5. Analisis dukungan organisasi, bantuan sosial, kondisi kerja, dan tingkat pendidikan. ny *lelah dengan* untuk staf RS Soewondo Pati banyak.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana bagi pihak-pihak yang kurang mampu khususnya yang terkait dengan masalah penelitian dan dapat digunakan sebagai sarana dan sarana untuk penelitian selanjutnya serta menambah pengetahuan bagi siswa.

1.5.2. Untuk bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para pengambil kebijakan tentang nilai strategis pembakaran pekerja, khususnya peningkatan bantuan pekerjaan, bantuan sosial, situasi. -hidup dan tingkat pendidikan.

1.5.3. Untuk peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang dukungan organisasi, bantuan sosial, kondisi kehidupan, tingkat pendidikan dan pembakarannya.