

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit merupakan suatu badan usaha yang menyediakan pemondokan dan yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek maupun jangka panjang yang terdiri atas tindakan observasi, diagnostik, teraupetik, dan rehabilitatif untuk orang-orang yang menderita sakit, terluka dan untuk mereka yang melahirkan (WHO). Menurut Undang-undang No. 44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Situmorang, 2018). Organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit pada dasarnya adalah organisasi jasa pelayanan umum.

Rumah Sakit mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan bermutu dan terjangkau kepada masyarakat, dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat rumah sakit selalu memberikan pelayanan kepada orang-orang yang berada dalam kondisi tidak sehat secara fisik maupun psikologis. Saat ini rumah Sakit mempunyai kedudukan yang sangat penting di masyarakat. Hal tersebut dikarenakan keberadaan rumah sakit sebagai sarana umum yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. RSUD Sungai Dareh merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten Dharmasraya, yang mana rumah sakit ini memiliki pelayanan yang meliputi rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan operasi, pelayanan penunjang medik serta pelayanan umum.

Mariyanti & Citrawati (Britendi, 2011) menjelaskan bahwa pelayanan rumah sakit terdiri dari dua bagian yakni pelayanan rawat inap dan rawat jalan. Pelayanan rawat inap merupakan suatu pelayanan pada pasien yang menempati ruang perawatan untuk keperluan observasi, diagnosis, terapi, rehabilitasi medik, dan pelayanan lainnya sedangkan pelayanan rawat jalan menjadi pelayanan medis utama di rumah sakit dan berlangsung dalam waktu yang lama, dimana pelayanan rumah sakit ini dilakukan oleh seorang perawat. Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang bekerja di dalam lingkungan rumah sakit. Perawat adalah profesi yang sifat pekerjaannya selalu berada dalam situasi yang menyangkut hubungan antar manusia, dimana terjadinya proses interaksi yang saling mempengaruhi dan dapat memberikan dampak terhadap tiap-tiap individu yang bersangkutan (Situmorang, 2018).

Sekitar 60% pegawai rumah sakit adalah perawat, secara teknis, tugas perawat adalah melayani pasien yang bisa memakan waktu hampir 24 jam untuk melihat perkembangan pasien secara intensif. Perawat merupakan pegawai garis depan yang berhadapan langsung dengan pihak-pihak yang harus dilayani dalam sebuah rumah sakit. Berdasarkan sumber CNN Indonesia dan Humas FKUI mengatakan bahwa pandemi Covid-19 di Indonesia mengakibatkan peningkatan beban yang sangat berat terhadap sistem pelayanan kesehatan di tanah air, termasuk kepada tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan berpotensi terpajan dengan tingkat stres yang sangat tinggi, namun belum ada aturan atau kebijakan yang dapat melindungi mereka dari segi kesehatan mental.

Penelitian yang dilakukan tim peneliti dari program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK UI) menunjukkan fakta bahwa sebanyak 83% tenaga kesehatan di Indonesia telah mengalami kejenuhan kerja derajat sedang dan berat, 41% tenaga kesehatan mengalami kelelahan emosional derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat, hal ini yang secara psikologis sudah berisiko mengganggu kualitas hidup dan produktivitas kerja dalam pelayanan kesehatan. Menurut ketua Tim Peneliti Dr. dr. Dewi Soemarmo, MS, SpOK, tingginya risiko menderita kejenuhan kerja akibat pajanan stres luar biasa berat di fasilitas kesehatan selama pandemik ini dapat mengakibatkan efek jangka panjang terhadap kualitas pelayanan medis karena para tenaga kesehatan ini bisa merasa depresi, kelelahan ekstrim, bahkan merasa kurang kompeten dalam menjalankan tugas. (dalam [cnnindonesia.com](http://cnnindonesia.com), 2021)

Tenaga kesehatan dituntut untuk memberikan kinerja yang prima dengan beban kerja yang tinggi. Hal tersebut akan berdampak pada factor-faktor internal pada tenaga kesehatan tersebut, salah satunya adalah kejenuhan kerja. Salah satu komponen tenaga kesehatan di rumah sakit adalah perawat, secara teknis tugas perawat lebih memakan waktu karena harus mengawasi perkembangan pasien secara intensif dalam 24 jam. Perawat biasanya bekerja dalam tiga *shift*, yakni delapan jam untuk *shift* pagi, delapan jam untuk *shift* siang dan delapan jam untuk *shift* malam.

Dalam pengabdianya, seorang perawat tidak dapat memilih pasien yang dirawatnya, kondisi ini dipicu karena adanya tuntutan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan (Ngongo & Yoani, 2015). Dengan demikian, peran perawat semakin jauh terlibat di dalam proses penyembuhan serta pelayanan rumah sakit. Apabila perawat tidak mampu menghadapi berbagai tuntutan tersebut maka akan muncul gejala-gejala kejenuhan kerja baik secara fisik maupun emosional. Kejenuhan kerja merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan pekerjaan yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

Greenberg (dalam Novinka, 2018) menyatakan bahwa kejenuhan kerja adalah salah satu sindrom kelelahan fisik, emosional dan mental yang didukung oleh rendahnya harga diri dan efikasi diri yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan dalam jangka waktu lama dan intens. Hal ini menandakan bahwa fenomena kejenuhan kerja umumnya tergantung kepada kemampuan individu dalam mengatasi situasi yang sulit, dimana kemampuan tersebut dapat mengurangi gejala kejenuhan kerja. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi tekanan. Menurut Sarafino (Sulistiyowati, 2016) berpendapat bahwa proses kognitif merupakan proses mental dalam melihat dan menilai kemampuan dirinya untuk mengatasi tekanan dalam pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya kejenuhan kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan individu dalam proses kognitif untuk menilai kemampuan dirinya untuk mengurangi kejenuhan kerja adalah dengan efikasi diri.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Buunk (Sulistiyowati, 2016) yang mengatakan ada beberapa variabel individu yang dapat mempengaruhi hubungan antara tekanan dan ketegangan yang dialami individu, salah satu variabel itu adalah efikasi diri. Pajares dan Urdan (Natsir et al., 2015) juga mengatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan individu dalam proses kognitif untuk menilai kemampuan dirinya untuk mengatasi tekanan pekerjaan yang mengakibatkan terjadinya kejenuhan kerja adalah dengan efikasi diri. Kejenuhan kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan merupakan suatu keadaan yang tidak dapat dihindari oleh perawat dalam menjalankan tugasnya (Kundre, 2019). Perawat dituntut untuk memiliki disposisi perilaku tertentu agar dapat menyelesaikannya. Salah satu disposisi perilaku tersebut ialah efikasi diri. Efikasi diri diartikan sebagai suatu keyakinan tentang kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Efikasi diri yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi beban kerja dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi, ketika menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih aktif dan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang dicapai dari pada seseorang dengan efikasi diri rendah (Bandura dalam Bitendi, 2011). Pendapat lain menyatakan bahwa efikasi diri disebut juga sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk

mengorganisasikan dan melaksanakan perilaku apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan (Pajares & Urdan dalam Novinka, 2018). Menurut Sulistyowati (Alverina & Ambarwati, 2019) mengatakan bahwa efikasi diri pada kehidupan sehari-hari akan tampak pada tindakan yang akan dipilih. Bandura (Alverina & Ambarwati, 2019) menjelaskan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi jika menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih aktif dalam berusaha dari pada individu yang mempunyai efikasi diri rendah, dan akan lebih berani menetapkan target atau tujuan.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan dalam pekerjaan termasuk kejenuhan kerja yang diakibatkan oleh tuntutan-tuntutan dalam pekerjaannya. Begitu juga seorang perawat yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu mengatasi kejenuhan kerja yang dialaminya. Seorang perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki tingkat kejenuhan kerja yang rendah. Dapat dilihat bahwa perawat rentan mengalami kejenuhan kerja, hal ini karena perawat memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi dimana mereka harus bertanggung jawab penuh terhadap kesembuhan pasien. Dalam hal ini seorang perawat yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih berusaha untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu sehingga mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan dalam pekerjaan termasuk dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang dialaminya, seorang perawat yang memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat menyelesaikan masalah seperti

tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit, pasien, keluarga pasien akan mampu menghindari gejala-gejala kejenuhan kerja.

Menurut Pines dan Maslach (Alverina & Ambarwati, 2019) mengatakan bahwa kelelahan baik secara fisik maupun emosional dan mental merupakan salah satu pendorong seseorang mengalami kejenuhan kerja. Seperti fenomena yang sudah dijabarkan sebelumnya beberapa perawat menunjukkan mengalami kelelahan. Jika hal tersebut terus terjadi dalam jangka waktu panjang, maka akan menyebabkan perawat terbebani dalam melakukan tugas pekerjaannya dan selalu mengalami ketegangan emosional. Kejenuhan kerja yang terjadi pada perawat disebabkan adanya perubahan kondisi psikologis akibat reaksi dari situasi kerja yang berlebihan, berupa kelelahan secara fisik, emosional dan mental (Sujipto dalam Britendi, 2011). Ketika perawat memasuki lingkungan kerjanya ia harus mampu melupakan masalah yang terjadi dalam kehidupan pribadi, harus tanggap, siap sedia, dan peduli pada kebutuhan pasiennya (dalam Situmorang, 2018) Apabila perawat tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan yang ada maka akan muncul kelelahan fisik dan emosional tentunya itu juga akan memicu munculnya stres atau gangguan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai seorang perawat.

Perawat juga sering dihadapkan dengan berbagai macam masalah dalam menjalankan pekerjaannya baik dari pasien maupun teman kerjanya, masalah tersebut dapat menimbulkan perawat mengalami burnout. Salah satu faktor yang dapat menimbulkan kejenuhan kerja juga terjadi akibat dari rendahnya dukungan organisasi terhadap kinerja perawat. Persepsi dukungan organisasi yang rendah

mengakibatkan sering terjadinya burnout atau kejenuhan kerja yang berlangsung sedikit lama.

Persepsi terhadap dukungan organisasi adalah tingkatan sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Mujiasih, (dalam Fillat, 2018) menyatakan bahwa, persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan menurut Eisenberger dan Rhoades, *perceived organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi pegawai dan peduli pada kesejahteraan pegawai. Persepsi ini mengacu pada persepsi perawat mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi memiliki konsekuensi penting terhadap kinerja dan kesejahteraan pekerja.

Dukungan organisasi biasanya lebih sering diberikan oleh teman atau rekan kerja, seperti bantuan untuk menyelesaikan tugas yang menumpuk maupun meminjamkan uang atau lain-lain yang dibutuhkan individu serta termasuk dukungan berupa informasi, pemberian nasehat, saran atau umpan balik kepada individu yang biasanya diperoleh dari sahabat, rekan kerja, atasan atau seorang profesional seperti dokter atau psikolog akan membantu individu memahami situasi dan mencari alternatif pemecahan masalah atau tindakan yang akan diambil (dalam Partyani & Wijaya, 2016).



Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu konsep organisasi yang penting untuk menjaga karyawan dalam organisasi, karena dukungan organisasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja (Kurtosis & Eisenberger , dalam Partyani & Wijaya, 2016) dan berperan menciptakan perkembangan individu yang positif dan kepuasan kerjanya (Colakoglu, Culha, & Atay, dalam Partyani & Wijaya, 2016). Persepsi dukungan organisasi adalah suatu yang dinilai oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan sosio emosional mereka. Karyawan dengan dukungan organisasi yang tinggi akan lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa terhubung lebih dekat dengan organisasi, lebih terdorong untuk membantu organisasi mencapai tujuan serta meningkatkan komitmen terhadap organisasinya (Cheung, Tang , & Tang, dalam Partyani & Wijaya, 2016). Begitupun yang terjadi kepada perawat, sejauh mana organisasi mereka dapat mendukung kinerja serta kesejahteraan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Jika persepsi terhadap organisasi mereka tidak baik, maka akan muncul beberapa gejala kejenuhan kerja seperti lelah baik fisik maupun emosional karena tidak adanya dukungan dari pihak organisasi dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari sebagai seorang tenaga kesehatan.

Indonesia terdapat beberapa fenomena yang menjelaskan mengenai kelelahan pada perawat. Di Riau seorang perawat kehilangan nyawanya diduga karena kelelahan, pihak rumah sakit menjelaskan bahwa sebelumnya perawat tersebut jatuh sakit akibat kelelahan (Syukur dalam Alverina & Ambarwati, 2019). Kejenuhan kerja pada pekerja pelayanan kemanusiaan dalam hal ini perawat lebih sering dikaitkan dengan perasaan lelah secara fisik dan psikis.

Kejenuhan kerja terjadi akibat berubahnya kondisi psikologis pemberi layanan seperti perawat akibat reaksi. Berdasarkan sumber padangkita.com, 2021 mengatakan bahwa tenaga kesehatan seperti dokter, perawat mulai bertumpukan diduga akibat kelelahan melayani pasien positif covid-19. Jumlah dokter dan perawat yang mengalami kelelahan mencapai angka 400 orang selama pandemi. PPNI juga mengatakan bahwa banyak perawat yang mengalami kelelahan fisik maupun emosional akibat lonjakan pasien covid-19 (suara.com). Berdasarkan sumber kompas id juga mengatakan bahwa tenaga kesehatan di daerah kewalahan dan mengalami kelelahan fisik maupun emosional yang menimbulkan kejenuhan kerja pada tenaga kesehatan. Selain dari faktor pasien mereka juga mengalami kewalahan akibat kekurangan dalam peralatan medis seperti APD.

Kejenuhan kerja pada situasi ini akan berdampak negatif kepada perawat maupun rumah sakit tempat perawat bekerja, karena seorang perawat yang mengalami kejenuhan kerja cenderung akan kehilangan arah, kehilangan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja. Kejenuhan kerja pada perawat akan menjadikan seorang perawat mempunyai perasaan yang sensitif, frustrasi, dan mudah marah sehingga mempengaruhi kinerja perawat di dalam menyelesaikan pekerjaannya, ditambah dengan efektivitas kerja yang juga akan terhambat akibat emosi yang tidak stabil dan fisik yang tidak mendukung seperti terjadinya sakit kepala. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien maupun keluarga pasien.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 16 November 2020 kepada dua belas orang perawat yang sedang berada di ruang rawat inap RSUD Sungai Dareh, enam dari dua belas orang perawat menyatakan bahwa karena keadaan sekarang berbeda dengan sebelumnya, ketika sedang banyak tuntutan dalam pekerjaan di tambah dengan pasien yang selalu bertambah saat aktivitas padat membuat perawat merasa lebih lelah baik fisik maupun emosional. Enam dari dua belas perawat mengatakan akibat pembludakan pasien mereka terkadang tidak memiliki waktu istirahat yang cukup bahkan ada yang tidak bisa beristirahat dengan baik.

Sebagian dari perawat yang telah diwawancarai mengatakan bahwa tekanan pada masa pandemi sebenarnya masih sama seperti tekanan di hari-hari sebelumnya, perbedaannya hanya pada saat sekarang semua perawat yang bertugas di ruang rawat inap, IGD, Poli serta perawat khusus satgas Covid-19 akan lebih dituntut untuk bekerja siap sigap selama 24 jam tanpa henti dengan menetapkan protokol kesehatan yang telah ditentukan, hal ini juga menimbulkan kejenuhan kerja yang berlebihan seperti menimbulkan beberapa efek terhadap pekerjaan antaranya kelelahan fisik seperti mudah lelah, sering pusing dan lebih sering dirasakan adalah asam lambung naik, kelelahan psikologis seperti adanya rasa cemas dan gelisah karena pasien yang terus bertambah apalagi sekarang perawat lebih dituntut untuk berhati-hati dalam menangani pasien karena adanya perbedaan situasi seperti sekarang, serta perubahan perilaku, kehilangan konsentrasi, dan lainnya.

Tidak hanya dalam situasi tersebut ketika jumlah pasien yang selalu meningkat setiap harinya, ditambah dengan perawat harus siap selama 24 jam dalam kondisi menggunakan APD keadaan ini membuat perawat terkadang kehilangan energi untuk bekerja meskipun akan ada pergantian dalam pekerjaan. Sebagian perawat rawat inap juga mengakui bahwa mereka sering mengalami pusing dan kelelahan akibat tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah. Tekanan juga terjadi ketika mereka diharuskan untuk menggunakan peralatan kesehatan APD dimana pada saat itu fasilitas yang diberikan juga belum memadai. APD yang digunakan saat bertugas juga terbatas sehingga ini juga mengakibatkan kejenuhan kerja pada perawat di RSUD Sungai Dareh menjadi bertambah. Tidak hanya itu, dukungan organisasi yang tampak sedikit juga membuat perawat terkadang merasa kurang adanya penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan. Istirahat yang kurang bentuk apresiasi yang tidak terlihat membuat terkadang perawat juga merasakan kejenuhan dalam bekerja. Waktu istirahat yang tidak cukup terkadang juga membuat perawat merasakan kelelahan yang berlebih sehingga menimbulkan kejenuhan kerja. Hal ini tidak hanya terjadi kepada salah satu perawat saja tetapi juga dialami oleh perawat lainnya. Dari hasil wawancara bersama dua belas orang perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya didapatkan juga bahwa kebanyakan perawat yang bekerja di ruang rawat inap mengalami kelelahan baik fisik maupun emosional. Ada beberapa perubahan perilaku yang dirasakan oleh beberapa perawat seperti lebih ingin sendiri, tidak banyak berbicara, bahkan ada yang mulai jenuh dengan pekerjaannya.

Kelelahan yang dirasakan lebih banyak kepada emosional seperti perasaan tekanan batin. Semua perawat rawat inap dituntut untuk siap selama 24 jam tanpa henti. Sebagian perawat terkadang merasa tidak sanggup untuk bekerja dengan tekanan yang membuat stres semakin tinggi, terkadang perawat di bagian ruang rawat inap hanya mendapatkan istirahat sedikit apalagi pada saat pandemi sekarang, waktu istirahat semakin dipersempit akibat pasien yang terus masuk.

Beberapa kendala biasanya seperti mengantuk, lelah akibat pekerjaan yang tiada hentinya terkadang membuat sebagian perawat merasa tidak sanggup lagi dengan tugas yang dijalani, ketika ada sebuah insiden pekerjaan atau sesuatu yang tidak bisa dilakukan oleh salah seorang perawat, perawat lain akan mencoba membantu dan meyakinkan untuk bisa menyelesaikan tugas tersebut. Akibat kelelahan serta stres yang terjadi pada perawat membuat beberapa perawat mulai kehilangan keyakinan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas karena hilangnya konsentrasi, istirahat yang kurang dan lainnya.

Tujuh perawat merasa yakin akan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Keyakinan ini berupa mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah dokter, memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien serta keyakinan dalam membangun hubungan dengan pasien dan keluarga pasien. Dengan memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan, mereka mampu menjalankan tugas dengan baik meskipun tuntutan dan beban kerja yang tinggi di RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

Dengan tekanan pekerjaan yang terkadang berubah-ubah membuat perawat rawat inap merasa terbebani dan merasa lelah karena beban kerja yang harus dijalani, hal ini juga membuat perawat merasa kehilangan kepercayaan diri dan akhirnya menimbulkan kemunduran dalam bekerja. Enam dari dua belas perawat yang telah diwawancarai juga mengatakan bahwa kejenuhan kerja yang mereka alami juga berasal dari tuntutan keluarga pasien, dimana terkadang keluarga pasien mulai mengutarakan keluhan terhadap pelayanan yang di berikan kepada pasien. Beban kerja ini juga menimbulkan kejenuhan kerja dimana sering berdampak kepada pekerjaan yang akan di lakukan oleh perawat rawat inap. Beban kerja yang terkadang berubah-ubah juga membuat kondisi emosional menjadi tidak terkendali, terkadang jika sebuah pekerjaan tidak dapat di selesaikan dengan baik maka akan menimbulkan beberapa gejala kejenuhan kerja seperti tidak bersemangat dalam bekerja, kelelahan dalam menyelesaikan tugas, terbawa suasana kedalam kehidupan sehari-hari, mood pun berubah-ubah hal ini pun tampak terlihat kepada perawat rawat inap RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri membantu individu mengendalikan situasi menekan yang dihadapinya secara lebih efektif sehingga performansinya meningkat. Penelitian-penelitian tersebut antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh Eden dan Aviram (dalam Sulistyowati, 2016) yang mengatakan bahwa efikasi diri berhasil meningkatkan jumlah penganggur memperoleh pekerjaan melalui pelatihan efikasi diri.

Penelitian lain juga terdapat pada Jex dan Bliese (dalam Sulistyowati, 2016) yang mengatakan bahwa efikasi diri berkorelasi negatif dengan stres kerja dimana efikasi diri dapat mengurangi stres kerja yang dialami para pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Partyani & Wijaya, 2016) menyatakan bahwa faktor yang secara independen berhubungan dengan *burnout* pada perawat adalah efikasi diri yang cukup, persepsi beban kerja yang tinggi, persepsi dukungan organisasi yang rendah dan perawat yang berjenis kelamin perempuan. (Purbandini, 2010) menyatakan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan Burnout berkorelasi negatif, dimana semakin tinggi tingkat efikasi diri perawat maka semakin rendah kejenuhan kerjanya. Sedangkan hubungan antara stres kerja dengan efikasi diri berkorelasi positif, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja perawat maka semakin tinggi kejenuhan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (Britendi, 2011) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kejenuhan kerja dengan efikasi diri pada perawat. Seorang perawat yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih aktif untuk berusaha mengendalikan atau mengatasi suatu keadaan yang menekan dibandingkan dengan perawat yang efikasi diri rendah.

Perawat yang tidak memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang baik kepada pasiennya akan menimbulkan ketidakpuasan pada pasiennya karena efikasi diri rendah serta

cenderung merasa bergantung saat hambatan ada (Prestiana, dalam Ngongo & Yoani, 2015), akibatnya terdapat perawat yang mengalami stres dalam pekerjaannya dan kinerja perawat semakin menurun (Suryanto dalam Ngongo & Yoani, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Britendi, 2011) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara efikasi diri dengan kejenuhan kerja pada perawat rumah sakit, semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kejenuhan kerja yang dialami para perawat, demikian sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi kejenuhan kerja yang dialami para perawat.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian hubungan antara Efikasi diri dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kejenuhan kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara Efikasi Diri dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
2. Apakah terdapat hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?
3. Apakah terdapat hubungan antara Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian tentang hubungan antara Efikasi Diri dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kejenuhan Kerja pada perawat RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya, diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif terhadap perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri organisasi dan psikologi kepribadian.

## **2. Manfaat praktis**

### **a. Bagi subjek penelitian**

Bagi subjek penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan Efikasi diri, Dukungan Organisasi terhadap pekerja serta Kejenuhan kerja, sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

### **b. Bagi RSUD Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Dareh Kabupaten Dharmasraya terutama dalam sumber daya manusia untuk mengurangi dampak kejenuhan kerja pada perawat rawat inap.

### **c. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dasar dan pertimbangan serta perbandingan dalam melakukan penelitian berikutnya dengan variabel lain.