

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap rumah sakit untuk menjamin pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi pasien serta tuntutan dari profesi kesehatan tentang beban kerja mereka yang tidak proporsional membutuhkan perhatian stakeholder pelayanan kesehatan, untuk dianalisis dan dicarikan solusinya mengingat pentingnya keselamatan pasien serta kesehatan pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Mellawani, 2018).

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian utama dari pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Tenaga keperawatan memenuhi jumlah tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit yaitu mencapai 60-65% dari jumlah keseluruhan pegawai yang ada (Profil RSUD Lubuk Basung). Tenaga keperawatan yang terlihat dalam pelayanan kesehatan senantiasa memberikan pelayanan secara kontinyu dan konsisten selama 24 jam. Hal ini harusnya menjadi perhatian yang besar bagi pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan, mengingat profesi tenaga kesehatan dan peran mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan (Mellawani, 2018).

Banyak keluhan yang diterima oleh pihak rumah sakit tentang ketidakpuasan dari pasien dan keluarga pasien terhadap pelayanan keperawatan, seperti perawat yang kurang optimal dalam melakukan asuhan keperawatan, lamanya respon perawat terhadap bel pasien, ketidaktepatan waktu pemberian obat-obatan dan pemberian suntikan. Hal ini akan

berdampak terhadap ketidakpuasan pelanggan. (Laporan Kinerja Direktur RSUD Lubuk Basung, 2017).

Tuntutan perubahan yang mendasar tersebut, dapat dikatakan bahwa semua pihak di rumah sakit harus bekerja keras tanpa henti untuk memperbaiki pelayan agar memenuhi standar pelayanan, terutama perawat, "keharusan atau kebutuhan yang tak terkendali bekerja tanpa henti" yang disebut *Workaholism* (Oates, 1971), sudah merupakan hal biasa yang dilakukan oleh perawat

Workaholism, juga disebut kecanduan kerja, keinginan kompulsif untuk bekerja. Secara umum, bagaimanapun, ini ditandai dengan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan (di luar tempat kerja atau persyaratan keuangan), dengan berpikir terus tentang pekerjaan, dan oleh kurangnya kenikmatan kerja, yang tidak terkait dengan tuntutan tempat kerja yang sebenarnya. *Workaholism* dapat dilihat sebagai prasyarat untuk sukses, dan, sebagai konsekuensinya, beberapa individu mungkin merasa sangat sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan, bahkan ketika mereka diberi kesempatan untuk melakukannya (McMillan, 2002).

Workaholism itu perlu untuk dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi karena menurut Spence dan Robbins (1992) karyawan yang *Workaholism* merupakan individu yang memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja. Selain itu pecandu kerja biasanya juga mengalami kesulitan untuk berhenti bekerja, berfikir tentang pekerjaan hingga enam jam lebih lama dari yang biasanya, berbicara

tentang pekerjaan lebih sering, lebih berprestasi dan lebih fokus pada tugas dari pada yang tidak *Workaholism* (McMillan, 2002).

Komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan *Workaholism* dalam bekerja bahkan mereka rela untuk tidak mengambil cuti atau mengalihkan kepentingan mereka (Cherrington, seperti dikutip oleh Burke, 1999). Bahkan kecanduan kerja dianggap sebagai kecanduan yang baik dan menjadi kebanggaan dan sangat menikmati pekerjaan (Killinger, 1991).

Gambaran kecanduan kerja, belum terlihat secara umum pada perawat pada RSUD Lubuk Basung, hal itu dapat dilihat pada laporan penilaian kinerja individu direktur RSUD Lubuk Basung tahun 2017, terlihat bahwa ketepatan waktu dalam pelayanan tidak memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang terakreditasi, antara lain terlihat dalam waktu pelayanan emergency response time 2 selama 174,6 menit yang jauh lebih lama dari nilai standar selama 120 menit, begitu juga pelayanan pada waktu tunggu rawat jalan sebesar 118 menit jauh lebih lama dari standar selama 60 menit (Laporan Kinerja Direktur RSUD Lubuk Basung, 2017).

Kenyataan diatas, sejalan dengan hasil penelitian awal yang dilakukan terhadap 15 orang pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Basung, dimana 60% pegawai suka santai dan mengerjakan hal-hal yang tidak serius yang produktif ketika waktu luang, sejalan dengan waktu luang, 66% pegawai bukan tipe pekerja keras karena pegawai tidak setuju dengan pertanyaan “penting bagi saya untuk bekerja keras walaupun saya tidak menikmati pekerjaan tersebut”, sejalan dengan kenyataan diatas, 66% pegawai menyatakan masih menginginkan cuti tanpa diganggu pekerjaan.

Dibalik semua kebaikan *Workaholism*, *Workaholism* mungkin memiliki konsekuensi kesehatan negatif. McMillan dan O'Driscoll (2004) melaporkan kesehatan psikologis, fisik, dan umumnya serupa antara pecandu kerja dan non workaholics yang dilakukan di Selandia Baru. *Burnout* telah digambarkan sebagai sindrom kelelahan emosional, sinisme, dan rendahnya profesionalitas dan yang dapat terjadi antara individu yang bekerja dengan orang lain (Maslach, 1982). *Burnout* telah disarankan sebagai konsekuensi potensial dari “gila kerja” (Taris dkk, 2005). Karena bekerja berlebihan telah diartikan sebagai lawan langsung dari kejenuhan dan ditandai dengan kelebihan energi, keterlibatan dan efisiensi. Dan sebagai kondisi yang relatif stabil yang ditandai dengan semangat dan dedikasi (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bekker, 2002).

Burnout yang dipengaruhi oleh kondisi kerja yang berlebihan dapat diminimalkan akibatnya dengan gaya kepemimpinan yang etis karena gaya kepemimpinan etis dapat menciptakan kondisi kerja yang menguntungkan bagi pengembangan *Workaholism* dan kelelahan kerja serta hubungan keduanya (De Coninck, 2015). Atas dasar kebaikan teori lima nilai penting bagi para pemimpin etis, yaitu kebanggaan, kesabaran, kebijaksanaan, kegigihan dan perspektif (Blanchard dan Peale, 1996).

Penelitian tentang *Workaholism* telah dilakukan oleh banyak penelitian sebelumnya terutama antara *Workaholism* dan kelelahan (Burke dan Matthiesen, 2004, Andreassen dkk, 2007, Guglielmi dkk, 2012, Schaufeli dkk, 2008, Taris dkk, 2005, Van Beek dkk, 2012) kebanyakan penelitian sebelumnya fokus pada objek perusahaan (Burke dan Matthiesen, 2004,

Andreassen dkk, 2007, Guglielmi dkk, 2012, Schaufeli dkk, 2008, Taris dkk, 2005) hanya satu penelitian yang menggunakan objeknya rumah sakit (Van Beek dkk, 2012) dimana perawat dijadikan responden.

Penelitian terbaru tentang *Workaholism* dilakukan oleh (Staszczyk dkk, 2015, Fernández, dkk, 2016, Modesta Morkevičiūtė dan Auksė Endriulaitienė, 2017) dimana, gaya kepemimpinan etis dijadikan variabel yang mempengaruhi terhadap *Workaholism* karyawan, *Burnout*, dan hubungan dan perubahan. Dimana yang dijadikan objek penelitian adalah manajer dan spesialis.

Meskipun penelitian tentang *Workaholism* telah menjadi hal yang biasa, namun penelitian yang dilakukan terhadap profesi perawat pada rumah sakit belum dilakukan, untuk itu peneliti ingin meneliti tentang determinan dan konsekuensi *burnout* pada Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Basung.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *Burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
2. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *Perceived Supervisor Support* pegawai RSUD Lubuk Basung
3. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *General Self-efficacy* pegawai RSUD Lubuk Basung

4. Apakah *Perceived Supervisor Support* berpengaruh terhadap *Burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
5. Apakah *General Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
6. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Workaholism* pegawai RSUD Lubuk Basung.
7. Apakah kepemimpinan etis yang di mediasi oleh *General self-efficacy* berpengaruh terhadap *burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
8. Apakah kepemimpinan etis yang di mediasi oleh *Perceived Supervisor Support* berpengaruh terhadap *burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan usulan penelitian ini adalah dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap *Burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
2. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap *Perceived Supervisor Support* pegawai RSUD Lubuk Basung.
3. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap *General Self-efficacy* pegawai RSUD Lubuk Basung.
4. Pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
5. Pengaruh *General Self-efficacy* terhadap *Burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.

6. Pengaruh *Burnout* terhadap *Workaholism* pegawai RSUD Lubuk Basung.
7. Pengaruh kepemimpinan etis yang di mediasi oleh *General self-efficacy* terhadap *burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.
8. Pengaruh kepemimpinan etis yang di mediasi oleh *Perceived Supervisor Support* terhadap *burnout* pegawai RSUD Lubuk Basung.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Praktisi

Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi masukan bagi institusi rumah sakit dalam memperhatikan sindrom *Burnout* yang mungkin terjadi pada pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan mendukung karyawan untuk mengurangi *burnout* sehingga dapat menjaga kualitas pelayanan.

1.4.2. Teoritis

Memperkaya konsep ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan tentang pengaruh kepemimpinan etis terhadap *Burnout* dan *Workaholism*.