

BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PREDIKSI PENYEBAB BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT; STUDI KASUS DI RUMAH SAKIT PEMERINTAH

ORGANIZATION CULTURE AS PREDICTING CAUSED BURNOUT SYNDROME FOR NURSING; CASE STUDY IN GOVERNMENT HOSPITAL

Tri Ismu Pujiati¹, Nugroho Susanto^{2*}

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Karya Husada Semarang

²Universitas Respati Yogyakarta

*HP/Email :08156607774 / nugroho_susanto@respati.ac.id

Abstract

Background: WHO was estimated people death caused low performance hospital service 41 % in Asia. Bournout syndrome caused low performance in hospital service. Previous study that burnout syndrome related organization culture, nursing characteristic, job characteristic and quality nursing work life.

Objective: Study aim was predicting factors related burnout syndrome such as organization culture, nursing characteristic, job characteristic and quality nursing work life.

Method: Research study design with cross sectional for organization culture, nursing characteristic, job characteristic and quality nursing work life predicting burnout syndrome. Study Population are nursing have services at Goverment hospital in Semarang with estimate 102 sample. Data were analyzed with SPSS software by regression linier analysis. Research instrument were validity and reliability test with product moment pearson which koefisien Cronbach's Alpha > 0,6.

Result: Based descriptive analyzed with mean of age 32,76, education level higly Strata-1 54,9%. Mean of culture organization 2,45, nursing characteristic 3,94, nursing quality work life 3,50, burnout syndrome 2,69. Factors were dominant predicting burnout syndrome in hospital nursing service are organization culture with $\beta = -1,051$ compare other variable such as nursing characteristic $\beta = 0,023$ and quality nursing work life $\beta = -0,709$.

Conclusion: Organization culture and nursing characteristic significant predicting burnout syndrome in hospital service. Organization culture is factor dominant predicting burnout syndrome for nursing hospital service.

Keywords: Organization culture, nursing, burnout syndrome.

Intisari

Latar belakang: WHO kematian pasien di Asia Tenggara akibat pelayanan RS dan Puskesmas yang kurang baik mencapai 41%. *Burnout Syndrom* menyebabkan rendahnya kinerja pelayanan perawat di Rumah Sakit. Review penelitian sebelumnya bahwa *burnout syndrome* disebabkan oleh budaya organisasi, karakteristik perawat, karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja perawat. Tujuan umum penelitian adalah memprediksi

faktor yang terkait dengan *burnout syndrome* pada perawat berdasarkan karakteristik, budaya organisasi, kualitas hidup kerja perawat.

Metode: Jenis Penelitian cross sectional yang melihat faktor organisasi, karakteristik perawat dan kualitas hidup perawat dalam memprediksi terjadinya *burnout syndrome* pada perawat di rumah sakit. Populasi penelitian adalah perawat aktif di RSUD Tugu Semarang. Pengambilan sampel dengan *cluster random sampling*. Sampel yang diambil sebesar 102 sampel. Analisis dilakukan dengan bantuan program software SPSS dengan uji regresi linier. Instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan uji korelasi *product moment pearson* dan Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil: Rerata usia perawat RSUD Tugu Semarang adalah 32,76, sebagian besar perawat berpendidikan S-1 54,9%. Budaya organisasi rerata 2,45, karakteristik perawat rerata 3.94, kualitas hidup kerja perawat rerata 3,50, *burnout syndrome* rerata 2,69. Faktor yang paling berkontribusi terhadap kejadian *burnout syndrome* pada perawat di rumah sakit adalah faktor budaya organisasi yang dapat dilihat dari nilai $\beta = -1,051$ jika dibanding dengan variabel lain seperti karakteristik perawat $\beta = 0,023$ dan kualitas hidup kerja perawat $\beta = -0,709$.

Kesimpulan : Budaya organisasi dan karakteristik perawat signifikan memprediksi kejadian *burnout syndrome* perawat di rumah sakit, Budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kejadian *burnout syndrome* perawat di rumah sakit.

Kata kunci: Budaya organisasi, perawat, *burnout syndrome*

PENDAHULUAN

Berdasarkan laporan WHO (2015) kematian pasien di Asia Tenggara akibat pelayanan RS dan Puskesmas yang kurang baik mencapai 41%, 66,7% perawat mengalami ketidakpuasan bekerja. Berdasarkan Depkes RI tahun 2010 10% pasien di RS tidak puas terhadap pelayanan kesehatan. Laporan Dinkes Jawa Tengah dari 231 RS didapatkan data 30,3% perawat tidak puas dalam bekerja 66% perawat memiliki kinerja rendah.

Burnout Syndrome menyebabkan rendahnya kinerja pelayanan perawat di Rumah Sakit. *Burnout Syndrome* pada aspek kelelahan mental 25%, dimensi kelelahan emosi, 30% depersonalisasi, dan 45% prestasi diri. Dari 460 perawat jiwa 56% mengalami kelelahan emosi, dan 73% mengalami stres pada level sedang. *Burnout syndrome* terjadi akibat stressor yang berkepanjangan yang disebabkan oleh pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya didapatkan bahwa *burnout syndrome* disebabkan oleh budaya organisasi, karakteristik perawat, karakteristik pekerjaan dan kualitas kehidupan kerja perawat. Kejadian *burnout syndrome* menunjukkan 46% perawat di rumah sakit mengalami *burnout*

*syndrome*¹, Inggris 42% perawat mengalami *burnout syndrome*² Amerika Latin 10.1% perawat mengalami *burnout syndrome*³, Republik Slovakia 62,16% perawat mengalami *burnout syndrome* berat⁴.

Burnout syndrome pada perawat dipengaruhi oleh faktor sosial demografi seperti 1) status perkawinan, 2) usia lebih dari 35 tahun dan 3) bekerja lebih dari 36 jam per minggu. Status pernikahan, (beban kerja), emosi dan stres kerja merupakan faktor risiko untuk terjadinya *burnout syndrome*³. *Burnout syndrome* merupakan respon terhadap situasi emosional yang menuntut pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari perawat sebagai pemberi pelayanan. Konsep Maslach menunjukkan *burnout syndrome* memiliki tiga dimensi, 1) kelelahan emosional, 2) depersonalisasi, 3) *reduced personal accomplishment*⁵. *Burnout syndrome* meliputi kelelahan fisik, kelelahan mental, dan emosi yang disebabkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan⁶.

Kualitas hidup kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran perawat terhadap organisasi profesi perawat. Perbaikan pelayanan di rumah

sakit dapat dimulai dari perbaikan moral dan pembelajaran melalui lingkungan sekitar rumah sakit⁷.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka diperlukan faktor yang terkait dengan kejadian burnout syndrome pada perawat di rumah sakit.

Tujuan umum penelitian adalah memprediksi faktor yang terkait dengan burnout syndrome pada perawat berdasarkan karakteristik, budaya organisasi, kualitas hidup kerja perawat

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah cross sectional yang melihat faktor organisasi, karakteristik perawat dan kualitas hidup perawat dalam memprediksi terjadinya burnout syndrome pada perawat di rumah sakit.

Populasi penelitian adalah perawat aktif di RSUD Tugu Semarang. Sampel adalah perawat yang aktif melaksanakan pelayanan perawat di RSUD Tugu Semarang. Pengambilan sampel dengan *cluster random sampling*. Sampel yang diambil sebesar 102 sampel. Variabel *eksogen* antara lain budaya organisasi, karakteristik perawat, karakteristik pekerjaan, kualitas hidup kerja perawat. Variabel *endogen* meliputi *burnout syndrome*. Analisis dilakukan dengan bantuan program software SPSS dengan uji regresi linier.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner, yang terbagi menjadi 5 (enam) yaitu (1) bagian A budaya organisasi, (2) bagian B karakteristik perawat, (3) bagian C Karakteristik Pekerjaan, (4) bagian D Kualitas hidup kerja perawat, (5) bagian E *burnout syndrome*, (6) bagian F kinerja pelayanan perawat. Instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan uji korelasi *product moment pearson* dan Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

HASIL

Penelitian dilakukan terhadap 102 perawat di RSUD Tugu Semarang. Berdasarkan hasil analisis data didapatkan deskripsi karakteristik penelitian

meliputi karakteristik usia, status pendidikan perawat dan status perkawinan perawat di RSUD Tugu Semarang.

Tabel 1. Distribusi dan rerata karakteristik perawat di RSUD Tugu Semarang.

No	Karakteristik perawat	N	Mean±SD Persentase
1	Usia	10	32,76±5,9
	a. 25 – 30 tahun	43	42,2
	b. 31 – 40 tahun	54	52,9
	c. 41 – 50 tahun	4	3,9
	d. 51 – 60 tahun	1	1,0
2	Pendidikan		
	D3	45	44,1
	S-1	56	54,9
	S-2	1	1,0
3	Status Perkawinan		
	Belum Kawin	18	17,6
	Kawin	81	79,4
	Janda/duda	3	2,9

Tabel 1 Menunjukkan bahwa rerata usia perawat RSUD Tugu Semarang adalah 32,76 tahun hal ini menunjukkan bahwa rerata usia perawat yang bekerja merupakan usia produktif. Jika dilihat dari distribusi berdasarkan kategori usia didapatkan bahwa sebagian besar perawat 31 – 40 tahun. Berdasarkan status pendidikan didapatkan bahwa prosentase paling besar adalah perawat dengan kategori pendidikan S-1 sebesar 54,9 sedangkan pendidikan paling rendah adalah S-2 sebesar 2,9%. Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian besar kualifikasi pendidikan sarjana strata 1 yang memberikan makna bahwa perawat di RSUD Tugu Semarang sesuai standar.

Berdasarkan Variabel Penelitian yang meliputi budaya organisasi, karakteristik perawat, kualitas hidup perawat seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel. 2 Distribusi budaya organisasi berdasarkan pada hasil penelitian.

Budaya Organisasi	Kriteria			Total (%)	Mean	Skor
	Baik (%)	Sedang (%)	Rendah (%)			
Budaya organisasi	37 (36,3)	59 (57,8)	6 (5,9)	102 (100)	2,45	1-3
Karakteristik Perawat	81 (79,4)	21 (20,6)	0 (0,0)	102 (100)	3.94	1-5
Kualitas hidup perawat	48 (47,1)	45 (44,1)	9 (8,8)	102 (100)	3,50	1-5
Burnout syndrome	15 (13,7)	74 (72,6)	13 (12,7)	102 (100)	2,69	0-6

Berdasarkan variabel budaya organisasi sebagian besar kategori sedang 57,8% dengan rerata 2,45. Berdasarkan variabel karakteristik perawat sebagian besar baik 79,4% dengan rerata 3.94. Berdasarkan variabel kualitas hidup kerja perawat sebagian besar kategori baik 47,1% dengan rerata 3,50. Berdasarkan total variabel *burnout syndrome* sebagian besar kategori sedang 72,6% dengan rerata 2,69.

Berdasarkan hasil analisis model penyebab *burnout syndrome* seperti terlihat pada gambar berikut:

Tabel 3. Analisis prediksi pengaruh budaya organisasi, karakteristik perawat dan kualitas hidup kerja perawat terhadap kejadian *burnout syndrome*.

Variabel	β	P
Budaya organisasi	-1,051	0,000
Karakteristik perawat	0,023	0,901
Kualitas hidup kerja perawat	-0,709	0,000
R ²	0,798	
N	102	

Berdasarkan hasil analisis regresi didapatkan bahwa faktor yang paling berkontribusi terhadap kejadian *burnout syndrome* pada perawat di rumah sakit adalah faktor budaya organisasi yang dapat dilihat dari nilai $\beta = -1,051$ jika dibanding dengan variabel lain seperti karakteristik perawat $\beta = 0,023$ dan kualitas hidup kerja perawat $\beta = -0,709$.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi yang terbentuk pada rumah sakit pemerintah cenderung sudah tercipta karena regulasi dan system yang dibangun lebih baik dari rumah sakit yang bersifat profit. Rumah sakit yang bersifat profit lebih berorientasi kepada

pelayanan kepada pasien sehingga jalur karir dan sistem kepemimpinan yang berbeda pada rumah sakit pemerintah. Rumah sakit pemerintah lebih memiliki proses karir yang jelas dan sistem reward yang sudah terstandar. ⁸budaya organisasi yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi.

Komitmen organisasi dalam hal ini perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan perawatan yang diberikan kepada pasien. terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan dengan variasi pekerjaan. Komitmen organisasi yang lebih mampu menghadapi variasi pekerjaan yang kompleks⁹. Pengelolaan dan administrasi perawat penting merupakan faktor prediksi kualitas pelayanan perawatan. Pelayanan rumah sakit swasta lebih baik dibanding dengan pelayanan yang diberikan rumah sakit pemerintah¹⁰. Rerata kualitas pelayanan di rumah sakit pemerintah (64.88 ± 21.36) lebih rendah dibanding dengan pelayanan rumah sakit swasta (80.83 ± 15.8)¹¹.

Kejadian *burnout syndrome* pada perawat dapat berdampak terhadap kualitas pelayanan perawat. Fase kejadian *burnout syndrome* dapat melalui berbagai fase yakni Tahap pertama, masih memiliki harapan dan idealisme yang tinggi. Tahap kedua, mulai pesimis dan tidak puas terhadap pekerjaannya yang dicirikan dengan mengalami kelelahan fisik dan mental. Tahap ketiga, individu sudah menarik dan mengucilkan diri yang dicirikan dengan menghindari kontak dengan rekan kerja. Tahap keempat, terjadi pemisahan diri dan kehilangan minat yang sulit dikembalikan dengan gejala memiliki harga diri yang sangat rendah, kebiasaan bolos kerja yang kronis¹².

Kinerja perawat merupakan faktor yang mempengaruhi pelayanan perawatan. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku perawat, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Penilaian kualitas pelayanan keperawatan menggunakan standar praktek asuhan keperawatan yang terdiri dari (1) Pengkajian, (2) Diagnosis keperawatan, (3) Perencanaan, (4) Implementasi, dan (5) Evaluasi¹³.

Berdasarkan hasil model didapatkan bahwa budaya organisasi, karakteristik perawat, karakteristik pekerjaan merupakan faktor kontribusi dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat. Kualitas kehidupan kerja perawat signifikan mempengaruhi keadaan *burnout syndrome*. Perbaikan pelayanan di rumah sakit dapat dimulai dari perbaikan moral dan pembelajaran melalui lingkungan sekitar rumah sakit⁷.

Budaya organisasi yang paling dominan dalam memprediksi terjadinya *burnout syndrome* pada perawat kemudian faktor selanjutnya adalah faktor kualitas kehidupan kerja perawat dalam mempengaruhi kejadian *burnout syndrome*. Pelayanan profesional yang diberikan oleh perawat kepada pasien seperti pemenuhan kebutuhan dasar dasar pasien¹³. Perawat memiliki beban kerja yang berat sehingga keadaan tersebut merupakan faktor pemicu terjadinya stressor yang berkembang menjadi *burnout syndrome*. Perbaikan kualitas hidup kerja perawat dapat memperbaiki kinerja pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien di rumah sakit⁷.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Sebagian besar perawat di rumah sakit mengalami kejadian *burnout syndrome* dengan kategori sedang.
2. Budaya organisasi dan karakteristik perawat signifikan memprediksi kejadian *burnout syndrome* perawat di rumah sakit.

3. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kejadian *burnout syndrome* perawat di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kasheva, N., Makasheva, J., Gromova, A., Ishtunov, S., and Burykhin, B. (2016). The problem of professional burnout in stress management, SHS Web of Conferences, 01132 (2016) DOI: 10.1051/shsconf/20162801132
2. Sermeus W, Linda HA, Koen VH, Anne MR, Peter G, Moreno-Casbas MT: RN4CAST consortium. (2011). BMC Nurs, 10:6.
3. Ribeiro et al.: Prevalence of *burnout syndrome* in clinical nurses at a hospital of excellence. International Archives of Medicine 2014 7:22.
4. Slezáková, Z., Vörösová, G., Mičinová, G. (2016). *Burnout syndrome* in neurological nursing Clinical Social Work and Health Intervention, CSWHI 2016; 7(2): 36–46
5. Maslach. (1982). Understanding Burnout: Definitional Issues in Analyzing a Complex Phenomenon. In W. S. Paine (Ed.), Job Stress and Burnout Beverly Hills: Sage Publication.
6. Weiten, W. (2010). *Psychology: Themes and variations (8th ed.)*. California: Wadworth. Baron dan Greenberg (2003)
7. Borhani, F., Arbabisarjou, A., Kianian, T., & Saber, S. (2016). Assessment of Predictable Productivity of Nurses Working in Kerman University of Medical Sciences' Teaching Hospitals via the Dimensions of Quality of Work Life, Global Journal of Health Science; Vol. 8, No. 10; 2016
8. Kreitner, R. dan Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Higher education
9. Faraji, O., Ramazani, A.A., Hedaiati, P., Aliabadi, A., Elhamirad, S., and Valiee, S. (2015). Relationship Between Job Characteristics and Organizational

- Commitment: A Descriptive Analytical Study, Iran Red Crescent Med J. 2015 November; 17(11): e19815. DOI: 10.5812/ircmj.19815
10. Nasim & Janjua. (2014). Service Quality Perceptions And Patients Statisfaction: A Comparative Case Study Of A Public And Private Sector Hospital in Pakistan, International Journal for Quality Research 8(3) 447-460 ISSN 1800-6450
 11. Sharma, S.K &, Kamra, P.K. (2013). Patient Satisfaction with Nursing Care in Public and Private Hospitals, Nursing and Midwifery Research Journal, Vol-9, No.3, July 2013
 12. Stewart W, Terry L. (2014). Reducing burnout in nurses and care workers in secure settings. Nursing Standard. 28, 34, 37-45.
 13. Nursalam. (2014). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Pendekatan Praktis, 6^{ed} Salemba Medika. Jakarta