

Komitmen Organisasional dan Penurunan *Burnout Syndrome* Perawat

Mira Melynda Prakosa

Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga; mira.melynda.prakosa-2018@fkip.unair.ac.id

Nursalam

Fakultas Keperawatan, Universitas Airlangga; nursalam@fkip.unair.ac.id (koresponden)

Tri Johan Agus Yuswanto

Poltekkes Kemenkes Malang; denbagusjohan@yahoo.co.id

ABSTRACT

Introduction: Nurses' organizational commitment in health services still low. The low organizational commitment of nurse impact burnout syndrome. Burnout syndrome leads to a reduce in the quality of care or service provided by nurses that could lead to low working motivation and increased attendance. The purpose of this studied was to saw the organizational commitment to reduce burnout syndrome of nurse. **Methods:** This researched was a descriptive studied with a sample of 126 respondents with stratified random sampling in Gresik hospital. Data were collected through filled out questionnaires and then analyzed descriptively. **Results:** The result showed that high organizational commitment of nurse (affective commitment, continuance commitment, and normative commitment) could reduce burnout syndrome of nurse (emotional exhaustion, depersonalization and a lack of personal accomplishment). **Conclusion:** The nurse organizational's commitment impact to reduce burnout syndrome of nurse in hospitals. Intervention to reduce fatigue could be through direct personal intervention, direct organization as well as a combination of both. Intervention through personal focus reinforces the strategy of individuals in the faced of stressed, while the organization was directly focused on decreasing job demands. Some things that could be done to overcome burnout syndrome was by doing nurse empowerment. The benefits that nurses could received from empowerment were nurses capable of critical thinking, resolving problems, and developing a leadership stance among other empowerment promoting leadership positions, self esteem and professionalism of nurse. **Keywords:** organizational commitment; burnout syndrome

ABSTRAK

Pendahuluan: Komitmen organisasional perawat dalam pelayanan kesehatan masih rendah. Komitmen organisasional yang rendah akan menyebabkan *burnout syndrome* pada perawat. *Burnout syndrome* menyebabkan penurunan kualitas perawatan atau pelayanan yang dilakukan oleh perawat yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang rendah dan peningkatan absensi pada perawat. Tujuan dari studi ini adalah mengetahui komitmen organisasional untuk menurunkan *burnout syndrome* pada perawat. **Metode:** Penelitian ini merupakan studi deskriptif dengan sampel 126 responden perawat pelaksana dengan *stratified random sampling* di RS Gresik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diisi dan kemudian dianalisis secara deskriptif. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi pada perawat (komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif) dapat menurunkan *burnout syndrome* perawat (kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi diri). **Kesimpulan:** Komitmen organisasional perawat memiliki pengaruh untuk mengurangi *burnout syndrome* perawat di rumah sakit. Intervensi untuk mengurangi *burnout syndrome* terutama pada dimensi kelelahan dapat melalui intervensi yang dilakukan secara pribadi, organisasi serta kombinasi keduanya. Intervensi dilakukan melalui fokus pribadi perawat untuk memperkuat strategi individu dalam menghadapi stres, sementara organisasi secara langsung difokuskan pada penurunan tuntutan pekerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi *burnout syndrome* adalah dengan melakukan pemberdayaan perawat. Manfaat yang dapat diterima perawat dari pemberdayaan adalah perawat akan mampu berpikir kritis, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan sikap kepemimpinan yang meliputi pemberdayaan dalam mempromosikan posisi kerja, harga diri dan profesionalisme perawat.

Kata kunci: komitmen organisasional; *burnout syndrome*

PENDAHULUAN

Kinerja dan motivasi pada tenaga kesehatan profesional yang negatif dapat diakibatkan oleh stres, pikiran dan perasaan negatif pada individu yang dalam jangka panjang akan menyebabkan *burnout syndrome*. *Burnout syndrome* merupakan kondisi psikologis individu yang tidak berhasil mengatasi stres kerja sehingga menyebabkan stres berkepanjangan.⁽¹⁾ Perawat yang tidak dapat mengatasi stres kerja rentan terhadap kelelahan emosional fisik dan mental serta rendahnya penghargaan diri.⁽²⁾ Kelelahan didefinisikan sebagai sindrom psikologis kelelahan emosional dan sinisme yang dapat mengurangi efektivitas pengalaman profesional, dalam menanggapi suatu pekerjaan.

Keperawatan merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap *burnout syndrome*.⁽³⁾ Penelitian yang dilakukan di Kanada dari 612 perawat ditemukan bahwa 47,3% staf perawat mengalami gejala kelelahan parah dan menemukan ketidakpuasan pekerjaan yang tinggi dan kelelahan di antara perawat yang secara langsung merawat pasien di rumah sakit.⁽⁴⁾ Di Jepang ditemukan bahwa sekitar 36% perawat mengalami *burnout*.⁽⁵⁾

Studi yang dilakukan oleh Zhou W⁽⁶⁾ meneliti bahwa 1100 perawat dari provinsi Hunan dan menemukan bahwa 34,9% mengalami gejala kelelahan.⁽⁷⁾ melakukan studi dengan 1104 perawat Cina dan melaporkan bahwa 37% dari perawat mengalami tingkat kelelahan yang tinggi. *Burnout* merupakan masalah serius yang dapat menyebabkan kesehatan yang buruk bagi perawat, kepuasan kerja yang lebih rendah dan pelayananan perawatan yang lebih tinggi.⁽⁸⁾

Kelelahan dikaitkan dengan ketidakseimbangan jumlah perawat dan beban kerja yang dirasakan.⁽²⁾ Dimensi kelelahan menjadi salah satu dimensi yang berpengaruh terhadap rendahnya komitmen organisasional. Dimensi kelelahan dapat didefinisikan sebagai kurangnya energi dan emosi perawat untuk bekerja, tekanan emosional, kelelahan emosional, persepsi diri dan stress kerja yang dihasilkan dari tuntutan psikologis dan emosional individu.⁽⁹⁾ Perawat yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan setelah mengalami kelelahan kerja memiliki konsekuensi yang meluas tidak hanya di tempat kerja melainkan dalam kehidupan berkeluarga.

Dimensi kelelahan kerja pada *burnout* menyebabkan individu memiliki komitmen organisasional yang rendah dan menyebabkan tingginya angka *intention to leave* perawat.⁽⁴⁾ *Burnout syndrome* masih menjadi salah satu masalah dalam organisasi rumah sakit dan memiliki pengaruh yang tinggi dalam komitmen organisasional karena komitmen organisasional memiliki efek pada setiap dimensi *burnout*.⁽¹⁰⁾ *Burnout* memiliki potensial serius bagi staf, klien, dan organisasi.⁽¹¹⁾ *Burnout syndrome* mengarah pada penurunan kualitas perawatan atau pelayanan yang diberikan perawat yang dapat menyebabkan semangat kerja yang rendah dan absensi yang bertambah. Hal ini merupakan faktor penyebab terjadinya *turnover* perawat.⁽¹²⁾

Apabila terdapat perawat di dalam sebuah organisasi atau rumah sakit dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapan yang dimiliki perawat, maka secara otomatis akan terbentuk sebuah komitmen dari perawat untuk memenuhi kewajiban kepada rumah sakit dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena individu telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya.⁽¹³⁾ Oleh karena itu sebaiknya organisasi dapat memberikan dukungan sebagai suatu wujud untuk mengakui keberadaan anggota organisasi.⁽¹⁴⁾ Konsep lain yang dapat menurunkan tingkat *burnout* yaitu dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan masalah tersebut diperlukan tindakan yang lebih komprehensif terkait peningkatan komitmen organisasional untuk menurunkan *burnout syndrome* perawat di rumah sakit.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan desain *cross sectional*, yang dilaksanakan di salah satu RS Gresik pada bulan Januari-Februari 2020. Populasi adalah perawat pelaksana di RS Gresik. Ukuran sampel adalah 220, yang dipilih dengan teknik *stratified random sampling*. Variabel penelitian ini adalah komitmen organisasional dan *burnout syndrome*. Instrumen pengumpulan data adalah kuesioner komitmen organisasional dan *burnout syndrome*. Komitmen organisasional mencakup 3 aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif⁽¹⁵⁾ dan instrumen *burnout syndrome* menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (BMI) diadaptasi oleh Nursalam⁽²⁾ yang mencakup 3 dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Kuesioner ini dibagi menjadi 4 pilihan dengan menggunakan skala *Likert* seperti skor yang diberikan yaitu tidak pernah skor 1, jarang skor 2, sering skor 3, dan selalu skor 4. Data dari hasil penelitian dianalisis melalui analisis deskriptif menggunakan distribusi frekuensi.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan yaitu dengan usia produktif 21-30 tahun.

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden

No.	Karakteristik responden	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	52	41,3
	b. Perempuan	74	58,7
2.	Usia		
	a. 21-30 tahun	81	64,3
	b. 30-40 tahun	45	35,7
3.	Pendidikan terakhir		
	a. D3 Keperawatan	31	24,6
	b. D4/S1 Keperawatan	95	75,4
	c. S2 Keperawatan	0	0
4.	Status kepegawaian		
	a. Pegawai kontrak	50	39,7
	b. Pegawai tetap	76	60,3
5.	Lama bekerja		
	a. <1 tahun	29	23
	b. 1-5 tahun	51	40,5
	c. >5 tahun	46	36,5
6.	Unit kerja		
	a. Rawat inap	62	50,4
	b. Rawat jalan	17	13,6
	c. Gawat darurat	17	13,6
	d. Ruang intensif	4	3,2
	e. Hemodialisa	9	7,2
	f. Ruang ABK	4	3,2
g. Kamar operasi	13	10,4	

Pendidikan terakhir responden S1 Keperawatan lebih banyak. Status kepegawaian tetap lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kontrak. Sebagian besar perawat memiliki masa kerja antara 1-5 tahun. Pada penelitian ini responden penelitian sebagian besar berasal dari unit rawat inap daripada unit lainnya.

Tabel 2. Distribusi komitmen organisasional di RS Petrokimia Gresik

No.	Komitmen organisasional	Jumlah	Persentase
1.	Komitmen afektif		
	Tinggi	9	7,1
	Sedang	84	56
	Rendah	33	26,2
2.	Komitmen kontinuan		
	Tinggi	2	1,6
	Sedang	71	56,3
	Rendah	53	42,1
3	Komitmen normatif		
	Tinggi	15	11,9
	Sedang	88	69,8
	Rendah	23	18,3

Tabel 2. menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki komitmen organisasional sedang pada semua aspek komitmen organisasional yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif.

Tabel 3. Distribusi *burnout syndrome* di RS Petrokimia Gresik

No.	<i>Burnout syndrome</i>	Jumlah	Persentase
1.	Kelelahan emosional		
	Tinggi	1	0,8
	Sedang	45	35,7
	Rendah	80	63,5
	Total	126	100
2.	Depersonalisasi		
	Tinggi	0	0
	Sedang	92	73
	Rendah	34	21
	Total	126	100
3.	Penurunan prestasi diri		
	Tinggi	1	0,8
	Sedang	40	31,7
	Rendah	85	67,5
	Total	126	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada dimensi kelelahan emosional dan penurunan prestasi diri perawat sebagian besar dalam kategori rendah dan pada dimensi depersonalisasi sebagian besar perawat dalam kategori sedang.

PEMBAHASAN

Komitmen organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif dapat dilihat dari seberapa besar perawat senang menghabiskan sisa karir di rumah sakit, merasa bangga pada organisasi, rasa kepemilikan yang kuat pada rumah sakit dan memiliki ikatan emosional dengan rumah sakit. Komitmen kontinuan dilihat dari seberapa besar perawat merasa berat jika keluar dan meninggalkan rumah sakit, perawat tidak memiliki alasan dan sulit mendapatkan alternatif pekerjaan jika keluar dari rumah sakit. Komitmen normatif terkait dengan keterikatan perawat dengan tetap bekerja dan memiliki rasa bersalah jika keluar dari rumah sakit. Berdasarkan uji statistik dapat dijelaskan bahwa subvariabel tersebut valid untuk mengukur komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout syndrome*.

Maslach C⁽¹¹⁾ menyatakan antesenden organisasi yang dapat menyebabkan tingginya *burnout syndrome* di dalam organisasi antara lain beban kerja, komunitas, keadilan, *reward*, nilai dan pengendalian organisasi. Komitmen organisasional yang rendah menyebabkan tingkat *burnout* yang tinggi.⁽¹⁰⁾ Hubungan yang tidak menyenangkan dari rekan kerja maupun pimpinan mempengaruhi tiga dimensi pada *burnout syndrome*.⁽¹¹⁾ Hal ini terjadi karena komitmen organisasional terutama pada aspek komitmen afektif memiliki determinan utama untuk memberikan kontribusi besar terhadap *burnout syndrome*. Komitmen organisasional dan *burnout syndrome* merupakan kriteria penting untuk memprediksi kinerja, kualitas dan efektivitas perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.⁽¹⁶⁾

Kelompok-kelompok kecil yang muncul pada perkembangan organisasi mengakibatkan munculnya masalah sehingga menyebabkan organisasi tidak dinamis. Perbedaan peran, harapan, kepentingan interdependensi dan persepsi individu menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok. Komitmen organisasional yang kurang menimbulkan *burnout syndrome* pada individu. Individu yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan mengurangi tingkat *burnout syndrome*.⁽¹⁷⁾ Individu yang memiliki

komitmen terhadap organisasi yang diikuti lebih dapat bertahan sebagai anggota organisasi daripada individu yang kurang memiliki komitmen organisasional.

Penelitian ini juga berhubungan positif dengan penelitian yang dilakukan oleh Chang HY⁽¹⁸⁾ yang menyatakan bahwa komitmen afektif dan normatif memiliki keterikatan pada *burnout syndrome*. Perawat perlu meningkatkan komitmen organisasional untuk meningkatkan komitmen profesionalisme keperawatan. Komitmen profesional mampu mencegah perawat menarik diri dari profesi dan *burnout syndrome* yang memiliki dampak pada *intention to leave* perawat.

Burnout diyakini akan menguras sumber daya manusia terutama tekanan psikologis perawat dan *cost* dari organisasi dalam merekrut dan menerima anggota organisasi baru. Aspek pada komitmen organisasional yang dapat dilakukan untuk mencegah *burnout syndrome* adalah dukungan atasan pada perawat maupun pekerjaan perawat. Dukungan atasan yang berhubungan terhadap pekerjaan dan non-pekerjaan perawat dapat membantu perawat mengatasi stres dan kelelahan akibat pekerjaan. Koordinasi dan komunikasi yang baik antara pimpinan rumah sakit, kepala bidang keperawatan, kepala ruangan dan perawat dapat meningkatkan partisipasi perawat mencapai tujuan rumah sakit sehingga dapat menurunkan tingkat *burnout syndrome* dan meningkatkan komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Komitmen organisasional perawat berpengaruh terhadap penurunan *burnout syndrome* perawat di rumah sakit. Intervensi untuk mengurangi kelelahan dapat melalui intervensi personal langsung, organisasi langsung maupun kombinasi keduanya. Intervensi melalui personal fokus memperkuat strategi koping individu dalam menghadapi stres, sedangkan organisasi langsung fokus pada penurunan tuntutan pekerjaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi *burnout syndrome* yaitu dengan melakukan pemberdayaan perawat. Manfaat yang dapat diterima perawat dari pemberdayaan yaitu perawat mampu berpikir kritis, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan sikap kepemimpinan antara lain pemberdayaan mempromosikan jabatan kepemimpinan, harga diri dan profesionalisme. Memberikan motivasi dan otonomi perawat melalui mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme perawat. Hal ini akan membantu perawat untuk lebih beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk mengatasi *burnout syndrome* sehingga menurunkan presentase *burnout syndrome* perawat di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dwi Fibriansari R, Nursalam N, Riyadi Yuwono S. The Relationship Between Nurse Empowerment and Burnout Syndrome In Hospital. 2017;3(Inc):68–70.
2. Nursalam N, Fibriansari RD, Yuwono SR, Hadi M, Efendi F, Bushy A. Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. Int J Nurs Sci. 2018;5(4):390–5.
3. Yuguero O, Marsal JR, Esquerda M, Vivanco L, Soler-González J. Association between low empathy and high burnout among primary care physicians and nurses in Lleida, Spain. Eur J Gen Pract. 2017;23(1):4–10.
4. Fida R, Laschinger HKS, Leiter MP. The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: A time-lagged study. Health Care Manage Rev. 2018;43(1):21–9.
5. Kitaoka K, Masuda S. Academic report on burnout among Japanese nurses. Japan J Nurs Sci. 2013;10(2):273–9.
6. Zhou W, He G, Wang H, He Y, Yuan Q, Liu D. Job dissatisfaction and burnout of nurses in Hunan, China: A cross-sectional survey. Nurs Heal Sci. 2015;17(4):444–50.
7. Liu W, Zhao S, Shi L, Zhang Z, Liu X, Li L, et al. Workplace violence , job satisfaction , burnout , perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals : a cross-sectional study. 2018;
8. Labrague LJ, McEnroe Pettitte DM, Leocadio MC, Van Bogaert P, Tsaras K. Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. Nurs Forum. 2018;53(3):339–47.
9. Liu W, Zhao S, Shi L, Zhang Z, Liu X, Li L, et al. Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. BMJ Open. 2018;8(6).
10. Peng J, Li D, Zhang Z, Tian Y, Miao D, Xiao W, et al. How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. 2016;(169).
11. Maslach C, Leiter MP. C. Maslach 1 , M.P. Leiter 2 1. 2016;351–7.
12. Santoso AL. Burnout , Organizational Commitment and Turnover Intention. 2018;13(1):62–9.
13. Piers RD, Versluys K, Devoghel J, Vyt A, Van Den Noortgate N. Interprofessional teamwork, quality of care and turnover intention in geriatric care: A cross-sectional study in 55 acute geriatric units. Int J Nurs Stud. 2019;91:94–100.
14. Ross J. Organizational Support , Workload , and Intent to Stay : Work Environment Perceptions in Perianesthesia Nursing Units. J PeriAnesthesia Nurs. 2016;1–8.
15. Meyer JP, Allen NJ. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. 1991;1(1):61–89.
16. Enginyurt O. Relationship between organisational commitment and burnout syndrome : a canonical correlation approach. Aust Heal Rev. 2016;40:181–7.
17. Rahmawati E. Analysis of Organization Culture Relationships, Organizational Commitment with Turnover Intention of Nurses in Prikasih Hospital. J Adm Rumah Sakit Indones. 2016;2(3):204–13.
18. Chang HY, Shyu YIL, Wong MK, Chu TL, Lo YY, Teng CI. How does burnout impact the three components of nursing professional commitment? Scand J Caring Sci. 2017;31(4):1003–11.