

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelelahan kerja kronis atau *burnout* tercatat semakin sering terjadi di berbagai sektor industri pada beberapa tahun terakhir. WHO bahkan secara khusus mengangkat persoalan ini dalam laporan *Workplace Mental Health* (2022), yang menegaskan bahwa kesehatan mental di tempat kerja menjadi isu yang mendapat perhatian global. Menurut survei lintas negara di Kawasan Asia Tenggara oleh Nala Institut (2024), lebih dari 60 persen pekerja dewasa mengalami gejala *burnout*, yang berimplikasi serius pada penurunan produktivitas, peningkatan absensi, hingga tingginya intensi *turnover*. Secara global, pakar dari *Human Care Consulting* (2025) menyatakan bahwa lebih dari separuh pekerja sekitar 52 persen mengalami *burnout* dan 4 dari 10 pekerja merasa pekerjaannya berdampak negatif terhadap kesehatan mental. Kondisi ini menegaskan bahwa *burnout* bukan lagi masalah individual, tetapi telah menjadi tantangan organisasi intervensi sistematis.

Sorotan terhadap *burnout* di Indonesia pun semakin meningkat, khususnya pada generasi muda. Gen Z yang relatif baru memasuki dunia kerja, justru menjadi kelompok yang paling rentan mengalami gangguan kesehatan mental sebagaimana ditemukan oleh *Human Care Consulting* (2025). Tercatat bahwa lebih dari 90 persen di antaranya mengaku menghadapi tantangan kesehatan mental di lingkungan kerja. Faktor pemicu yang kerap muncul antara lain budaya kerja tanpa

batas, ketidakseimbangan *work life balance*, serta tekanan sosial digital yang memengaruhi ekspektasi dan pengalaman kerja sehari-hari.

Burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, munculnya sikap menjauh dari pekerjaan, serta menurunnya rasa pencapaian diri akibat stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus menurut definisi (Maslach & Jackson, 1981). Menurut, Toscanelli *et al.* (2023), *burnout* ditunjukkan oleh munculnya rasa lelah yang berkepanjangan serta berkembangnya pandangan negatif terhadap pekerjaan sehingga keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas menjadi berkurang.

Karyawan yang mengalami *burnout* umumnya menunjukkan berkurangnya motivasi kerja, menurunnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas, dan kesulitan mempertahankan kinerja terbaik. Dalam lingkungan medis fenomena *burnout* menjadi sangat krusial yang kerap menimpa tenaga kesehatan (nakes). Penelitian oleh Cheng *et al.* (2022) menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada tenaga kerja di sektor ini tergolong tinggi dan berdampak signifikan terhadap kesehatan mental serta kinerja mereka. Hal tersebut dipicu oleh beban kerja yang kompleks, tanggung jawab pengajaran, hingga tekanan administratif dalam memenuhi standar akreditasi tertentu.

Fenomena ini selaras dengan temuan berbagai studi yang mengidentifikasi bahwa tekanan sistemis tersebut merupakan bentuk nyata dari stres kerja yang kronis. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama merupakan salah satu faktor utama yang mendorong terjadinya *burnout* pada karyawan kondisi tersebut lebih mudah

terjadi ketika beban pekerjaan yang diterima karyawan tidak diikuti oleh ketersediaan dukungan maupun sumber daya yang cukup dari organisasi seperti yang dijelaskan oleh (Bakker & Demerouti, 2007) dalam model *Job Demands Resources*. *Job stres* didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik individu akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Menurut Anees *et al.* (2021) stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan kerja yang berlebihan sehingga dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja.

Sektor kesehatan menjadi contoh nyata dari ketegangan tersebut, mengingat kompleksitas tugas yang dihadapi sering menjadi sumber utama terganggunya keseimbangan kerja. Hal ini tergambar dari temuan Greenier *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa kombinasi jam kerja panjang dan beban kerja berat membuat profesi tenaga kesehatan termasuk yang paling rawan terhadap stres tinggi. Hal ini diperkuat oleh (Xu & Wang, 2023) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kepuasan hidup tenaga kerja, terutama bagi mereka yang berada pada tahap awal karier. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu konsep yang relevan dalam menjawab permasalahan tersebut adalah *Psychosocial Safety Climate (PSC)* dapat dipahami sebagai cara karyawan memandang kebijakan, praktik, dan prosedur, yang diterapkan organisasi dalam melindungi kesehatan psikologis di lingkungan kerja. Konsep ini terdiri atas empat

dimensi sejauh mana manajemen berkomitmen, tingkat partisipasi organisasi, serta bagaimana komunikasi organisasi berjalan terkait isu keselamatan psikososial

(Yu & Li, 2020), membuktikan pentingnya penerapan PSC melalui temuan bahwa organisasi dengan tingkat PSC yang tinggi cenderung berhasil menekan stres kerja maupun *burnout* pada karyawannya. Artinya peran PSC tidak berhenti pada upaya mencegah stres kerja saja, melainkan juga berfungsi sebagai mekanisme yang menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dampak positif ini terlihat jelas dalam kebijakan organisasi menurut Dollard *et al.* (2025) dalam studi meta analisis, ketika PSC tinggi, organisasi memberikan sinyal kuat bahwa kesehatan mental pekerja merupakan prioritas, sehingga diharapkan mampu mengurangi sumber stres kerja dan pada akhirnya menurunkan risiko *burnout*, konsep ini telah dikembangkan dan disesuaikan dalam sektor rumah sakit untuk mengatasi *job demands* seperti *workload* emosional dan meningkatkan *job resources* seperti dukungan sosial. *Psychosocial Safety Climate* tinggi dikaitkan dengan penurunan *job stres* yang sering menjadi penghubung antara faktor organisasi dan *burnout*.

Dalam kerangka teori *Job Demands - Resources (JD-R)*, PSC diposisikan sebagai faktor level organisasi yang ikut menentukan besarnya tuntutan kerja maupun ketersediaan sumber daya bagi karyawan. Dollard *et al.* (2025) menjelaskan bahwa pengaruh PSC terhadap kondisi psikologis karyawan dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung ini umumnya berjalan lewat penurunan tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan. Dengan kata lain,

organisasi yang memiliki PSC yang tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja dan menekan risiko terjadinya *burnout*.

Dalam konteks sektor kesehatan, khususnya pada tenaga kesehatan di rumah sakit, tingkat *job stres* yang tinggi sering kali menjadi salah satu penyebab utama munculnya *burnout*. Tenaga kesehatan dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks seperti beban kerja yang tinggi, tekanan emosional dalam menghadapi pasien serta tanggung jawab profesional yang besar. Beberapa temuan penelitian menunjukkan bahwa sekitar 48,2 persen tenaga kesehatan mengalami beban emosional yang tinggi dalam pekerjaan, sedangkan persentase *burnout* pada perawat rumah sakit mencapai 53,8 persen akibat tekanan kerja yang tinggi. Tingginya tingkat *burnout* tersebut tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien serta memengaruhi produktivitas kerja di lingkungan rumah sakit.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkap dinamika faktor psikososial kerja, dan *burnout* di sektor rumah sakit. Sebagai contoh, studi yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Malang menunjukkan bahwa sekitar 30,1 persen tenaga perawat mengalami *burnout* pada kategori tinggi, meskipun tekanan stres kerja yang dirasakan berada pada level moderat (Priyoto & Rahardjo, 2016). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh variabel lain, seperti beban kerja emosional, yang sebelumnya dijelaskan melalui indikator stres kerja konvensional. Meskipun penelitian dengan desain *cross sectional* tersebut berhasil mengungkap prevalensi *burnout* yang signifikan, terdapat celah penelitian yang perlu diperhatikan. Analisis

yang dilakukan masih terbatas pada paparan karakteristik demografis dan belum mengintegrasikan faktor makro organisasi, seperti PSC sebagai variabel predator dalam model analisisnya.

Sebagian besar studi sebelumnya cenderung menitikberatkan pada hubungan langsung antara stres kerja dan *burnout* tanpa mempertimbangkan pengaruh faktor organisasi yang dapat membentuk atau memperkuat hubungan tersebut. Sementara itu, kondisi organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja serta lingkungan keselamatan psikososial karyawan. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami mekanisme hubungan antar variabel tersebut secara lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis PSC terhadap *burnout* dengan *job stres* dalam konteks rumah sakit. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoretis dalam memperluas pemahaman mengenai peran faktor psikososial di lingkungan kerja serta memperkaya penerapan model *Job Demands–Resources (JD-R)* pada sektor pelayanan kesehatan. Selain itu, secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan dan strategi organisasi yang berfokus pada peningkatan iklim keselamatan

psikososial, sehingga dapat membantu menekan tingkat stres kerja sekaligus mencegah terjadinya *burnout* pada tenaga kesehatan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Psychosocial Safety Climate* berpengaruh terhadap *job stres* pada tenaga kesehatan di rumah sakit?
2. Apakah *Job stres* berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan di rumah sakit?
3. Apakah *Psychosocial Safety Climate* berpengaruh langsung terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan di rumah sakit?
4. Apakah *Job stres* memediasi hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* dan *burnout* pada tenaga kesehatan di rumah sakit?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengkajian variabel – variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *PSC*, *job stres*, dan *burnout*. Batasan ini bertujuan agar pembahasan lebih terfokus pada hubungan antar variabel yang berperan langsung dalam lingkungan kerja akademik. *PSC* dipahami sebagai kebijakan dan praktik organisasi yang menempatkan perlindungan kesehatan psikologis karyawan sebagai prioritas utama, yang bertindak sebagai ” sumber dari segala sumber” dalam desain pekerjaan yang sehat (H. Amer & Ibrahim, 2022). *PSC* yang tinggi mencerminkan komitmen manajemen puncak untuk memitigasi risiko psikososial sebelum berdampak buruk. Kedua *job stres* dibatasi sebagai

kondisi ketegangan yang memengaruhi suasana hati atau tekanan kerja yang dialami individu karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti beban kerja yang berlebihan (Jiang *et al.* 2022) . Dan yang terakhir yaitu *burnout* didefinisikan reaksi awal terhadap stres kerja yaitu kondisi kelelahan emosional, dan penurunan efektivitas yang berkepanjangan akibat tekanan secara terus menerus dan *burnout* tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu tetapi juga memengaruhi kualitas kerja (Agha *et al.* 2023)

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Psychosocial Safety Climate* terhadap *job stres* pada tenaga kesehatan rumah sakit.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job stres* terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan rumah sakit.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung *Psychosocial Safety Climate* terhadap *burnout* pada tenaga kerja kesehatan di rumah sakit.
4. Untuk mengetahui peran *job stres* dalam memediasi hubungan antara *Psychosocial Safety Climate* dan *burnout* pada tenaga kesehatan di rumah sakit.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya kajian dibidang SDM, terutama soal kesehatan jiwa di lingkungan kerja. PSC sebagai elemen krusial iklim organisasi, menyoroti dedikasi pimpinan dalam melindungi aspek psikologis pekerja. Studi ini akan mendalami keterkaitan PSC dengan stres kerja dan *burnout*, khusus di kalangan tenaga medis rumah sakit.

Selain itu, penelitian ini juga memperkuat *Job Demands-Resources* model, yang menyatakan bahwa kelelahan dan tekanan muncul bila beban tugas melebihi dukungan yang ada. PSC diposisikan sebagai sumber daya organisasi potensial untuk meredam stres dan *burnout* sehingga memperkaya pemahaman tentang faktor pelindung kerja yang ramah psikis.

2. Manfaat Praktis

Secara aplikatif, penelitian ini menyediakan data berguna bagi pengelola rumah sakit untuk mengoptimalkan SDM, fokus pada kesehatan mental staf medis. Temuan bisa menjadi fondasi bagi HR dalam membangun budaya kerja aman secara psikis regulasi, rutinitas, dan kebiasaan yang prioritaskan kesejahteraan jiwa. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan sekaligus manfaat konkret bagi rumah sakit dalam membentuk tempat kerja yang sehat, terlindungi, dan pro-kesejahteraan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada

latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penjelasan terkait lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini berisi mengenai profil responden, uji instrumen, analisis deskriptif variabel penelitian, pengaruh *Psychosocial Safety Climate* terhadap *Burnout* dan *Job stres* sebagai variabel mediasi serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian membahas tentang hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode yang sesuai guna menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

Bab V Penutup

Bab V merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan penelitian berdasarkan hasil analisis dan pembahasan. Selain itu, bab ini memuat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran yang ditujukan kepada pihak terkait dan peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.

