

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas perundungan perawat, iklim organisasional, kesehatan mental, dan *burnout*. Pada bagian akhir bab ini, pengaruh *cyberbullying* terhadap kesehatan mental pada perawat yang diteliti dijelaskan dalam sebuah model penelitian.

2.1 Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah keadaan individu sejahtera menyadari potensi yang dimilikinya, mampu menanggulangi tekanan hidup normal, bekerja secara produktif, serta mampu memberikan kontribusi bagi lingkungannya.

Kesehatan mental merujuk pada kesehatan seluruh aspek perkembangan seseorang, baik fisik maupun psikis. Kesehatan mental juga meliputi upaya-upaya dalam mengatasi stress, ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri, bagaimana berhubungan dengan orang lain, serta berkaitan dengan pengambilan keputusan (Vidya, 2019). Kesehatan mental adalah terwujudnya keserasian yang sungguh sungguh antara fungsi fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri antara manusia dengan dirinya sendiri dan lingkungannya. Kesehatan mental dapat diakibatkan dari kecemasan ataupun depresi akibat dari relasi sosial yang tidak baik, akibat tata ruang perkotaan yang kurang kondusif sehingga mengakibatkan stres ataupun gangguan kesehatan mental yang disebabkan karena klien tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk melakukan *copingstrategy* terhadap keadaan yang sedang dihadapinya.

Kesehatan mental sama pentingnya dengan kesehatan fisik, keduanya memiliki keterlibatan satu sama lain. bilamana seseorang terganggu fisiknya maka ia dapat dimungkinkan terganggu mental atau psikisnya, begitupun hal sebaliknya. Sehat dan sakit merupakan kondisi psikososial yang menyatu dalam kehidupan manusia (Rozali *et al.*, 2021). Pengertian lainnya tentang kesehatan mental, yakni terwujudnya keserasian yang sesungguhnya antara fungsi-fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri antara manusia dengan dirinya sendiri dan lingkungannya berlandaskan keimanan dan ketaqwaan serta bertujuan untuk mencapai hidup yang bermakna dan bahagia dunia dan akhirat (Hasneli, 2014).

Kesehatan mental biasanya ditemukan pada orang yang menderita gangguan jiwa dan sakit jiwa. Gejala jiwa atau fungsi jiwa seperti

pikiran, perasaan, kemauan, sikap, persepsi, pandangan dan keyakinan hidup harus saling berkoordinasi satu sama lain, sehingga muncul keharmonisan yang terhindar dari segala perasaan ragu, gundah, gelisah dan konflik batin (pertentangan pada diri individu itu sendiri). Macam-macam keadaan jiwa seseorang, bisa berupa bahagia, senang, susah, sedih dengan penuh kegelisahan, penuh kecemasan, dan ketidakpuasan semua itu merupakan gejala mental yang kurang kontrol dan terarah. Berbicara mengenai kesehatan mental, WHO menetapkan faktor-faktor yang menjadi determinan kesehatan mental, yaitu: kemiskinan, gender, usia, konflik, bencana, penyakit berat, keluarga dan lingkungan sosial (WHO, 2001). Kesehatan mental yang akut inilah yang menjadikan individu terjadi penurunan psikis dan emosional yang memberi dampak pada rendahnya adaptasi di lingkungan sekitar.

2.2 Iklim Organisasional

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2005). Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing (Brown dan Leigh, 1996).

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dalam hal ini, semakin baik iklim organisasi, maka dapat menimbulkan kepuasan dan kenyamanan bagi perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit, sehingga kesehatan mental perawat dapat tetap terjaga (Wirawan, 2007). Studi terdahulu menunjukkan adanya hubungan iklim organisasional dengan kesehatan mental individu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan mental individu (Purnamasari, 2018). Maka individu tersebut dapat merasakan kepuasan dalam bekerja, dan segala bentuk tekanan, himpitan, atau

permasalahan yang dapat terjadi dalam organisasi akan cenderung dihadapi dengan perasaan yang tetap tenang dan bahagia, karena adanya situasi organisasi yang nyaman (Prasad *et al.*, 2020). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kondisi psikologis, karena terjadinya peningkatan atas semangat, kepuasan, motivasi, sekaligus kontribusi karyawan dalam kegiatan pekerjaan di organisasi (Ancarani *et al.*, 2019; Lan *et al.*, 2020). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasional yang baik dapat menyebabkan kesehatan mental yang baik pada perawat, sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Iklim Organisasional berpengaruh positif terhadap kesehatan mental.

2.3 Burnout

Burnout adalah kondisi yang menggambarkan respon terhadap stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Firdaus *et al.*, 2021). Di dunia kerja istilah *burnout* istilah baru yang digunakan untuk menunjuk satu jenis stres. Menggambarkan burnout sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional orang yang pada pelayanan kemanusiaan dan erat dengan Penderita *burnout* banyak dijumpai pada anggota guru, pekerja, dan perawat di rumah sakit (Bernardin, 1990).

Burnout merupakan kelelahan baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Maslach *et al.*, 2001). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. *Burnout* atau kelelahan kerja juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* dapat menjadi faktor yang dapat menurunkan tingkat kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis (Farland *et al.*, 2019). Hasil studi menunjukkan bahwa burnout dapat menurunkan tingkat kualitas kesehatan mental seseorang pekerja. Seperti halnya dengan penelitian studi lain

mengindikasikan bahwa burnout merupakan suatu hal yang umum ditemukan pada praktisi medis dan klinis, dimana dapat mendegradasi kesehatan dan kesejahteraan psikis (Joshi & Sharma, 2020). Terjadinya burnout dapat menurunkan kepuasan, kenyamanan, ketenangan, bahkan dapat menimbulkan stres yang merupakan indikator dari rendahnya kesehatan mental seseorang (Estephan *et al.*, 2023). Berdasarkan berbagai penjelasan yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan tingkat kesehatan mental, sehingga dapat diajukan hipotesis:

H2 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kesehatan mental

2.4 Perundungan Perawat

Bullying di tempat kerja lebih banyak ditemukan di lingkungan keperawatan, hal tersebut dikarenakan karakteristik pekerjaan perawat yang bekerja di pelayanan kesehatan cukup intens dengan stress (Yokoyama *et al.*, 2016). Lingkungan yang banyak menuntut tanggung jawab yang besar seperti lingkungan rumah sakit dapat menjadi salah satu sumber yang menimbulkan perundungan pada perawat.

Bullying di tempat kerja telah menjadi masalah yang mempengaruhi performa individu dan organisasi. *Bullying* di tempat kerja adalah tindakan negatif berulang yang dilakukan pada satu atau lebih pekerja. *Bullying* pada perawat dapat secara verbal (seperti ejekan, hinaan, fitnah, mengancam dan membuat komentar-komentar merendahkan), secara mental atau psikologi (seperti mengucilkan, mempermalukan di depan umum, meneror lewat telepon genggam, membentak) serta tindakan fisik (memukul, menendang, menampar, meludah) (Einarsen *et al.*, 2011).

Studi terdahulu menunjukkan bahwa perundungan berpotensi menyebabkan *burnout* pada karyawannya. Hal ini sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya bahwa perundungan dapat mengakibatkan suatu keadaan dimana karyawan mengalami masalah psikis, stres, akibat tekanan dan situasi yang tidak mengenakan yang mereka alami (Einarsen *et al.*, 2011). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa *bullying* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Berdampak pada kualitas kerja perawat di rumah sakit (Kim *et al.*, 2019). Mengindikasikan bahwa perundungan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, yang menjadikan karyawan dapat merasakan tekanan stres, dan bahkan memicu depresi yang dapat mengganggu kualitas kehidupannya (Chowdhury *et al.*, 2022). Jadi dari penelitian diatas dapat disimpulkan

bahwa insiden *bullying* pada perawat masih menjadi penyebab *burnout* sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Perundangan Perawat berpengaruh positif terhadap *Burnout*

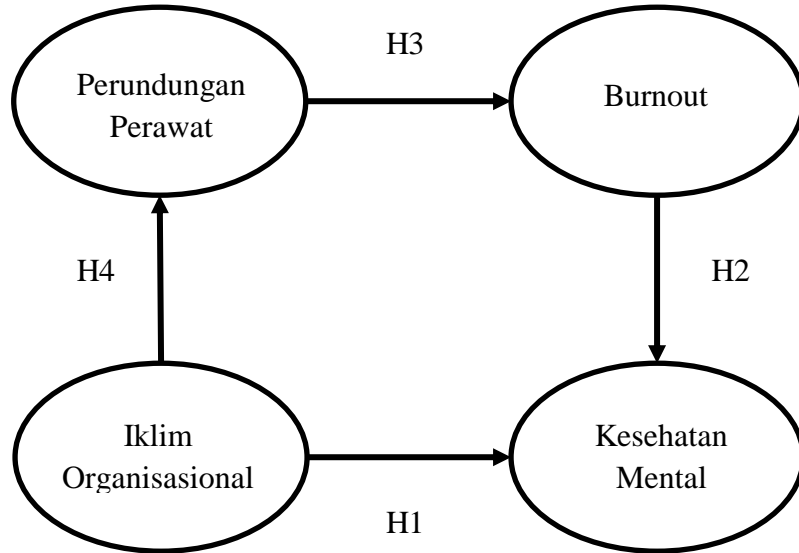
Selain itu, perundangan perawat juga dapat dipengaruhi oleh iklim organisasionalnya, dimana iklim organisasional yang kurang baik, destruktif, ataupun penuh dengan bentuk persaingan tidak sehat, kurangnya hubungan baik antara masing-masing karyawan, ataupun kurangnya perhatian dari pihak atasan dapat menimbulkan berbagai perbuatan menyimpang yang dapat terjadi, misalnya perundangan pada perawat. Perundangan pada perawat dapat menjadi suatu hal yang membahayakan, yang dapat mengganggu kesehatan mental perawat. Hal ini terjadi antar perawat satu dengan yang lain yang timbul sebagai tuntutan lingkungan kerja yang berat ataupun karena persaingan yang tidak sehat (Hayat & Afsari, 2021).

Studi terdahulu menyatakan bahwa iklim organisasi yang kurang kondusif akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman, dan hubungan antar karyawan yang tidak kondusif. Kondisi tersebut dapat memicu penyimpangan seperti perundangan yang dapat menyebabkan penderitanya dapat terganggu secara psikis dan mentalnya (Vilas-Boas, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan iklim organisasional dengan perundangan. Semakin buruknya iklim organisasional, semakin memungkinkan terjadinya penyimpangan seperti perundangan antar pekerjanya (Valantine *et al.*, 2022 ; Hayat & Afsari , 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasional yang buruk dapat menyebabkan perundangan pada perawat. Maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Iklim Organisasional berpengaruh negatif terhadap perundangan perawat.

2.5 Model Penelitian

Hubungan antara variabel Iklim Organisasional, Kesehatan Mental, *Burnout*, dan Perundungan Perawat.



Gambar 2. 1 Model Penelitian