

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pandemi Covid-19 berdampak pada berbagai aspek kehidupan, termasuk aspek kesehatan, sosial, ekonomi, pekerjaan, serta proses adaptasi terhadap kondisi *post-pandemic*. Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan dalam merawat dan mengobati penderita Covid-19, mengalami dampak secara langsung dalam bentuk peningkatan beban kerja, kelelahan kerja, pelaksana operasional terhadap perubahan kebijakan kesehatan baik dari institusi maupun pemerintah, menjalani karantina, beresiko tinggi mengalami penularan, dan kewajiban menjalankan pemeriksaan rutin untuk mendeteksi paparan virus COVID-19. Hal tersebut menyebabkan dampak psikologis dan fisiologis bagi tenaga kesehatan.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa ada fenomena global trauma massal yang dialami oleh perawat yang bekerja dalam respons Covid-19. Fenomena tersebut kompleks dan terkait dengan berbagai isu antara lain beban kerja yang terus tinggi, meningkatnya ketergantungan dan kematian pasien, kelelahan kerja, ketersediaan dan penggunaan alat pelindung diri, ketakutan akan penyebaran virus ke keluarga dan kerabat, peningkatan kekerasan dan diskriminasi terhadap perawat, penyangkalan Covid-19 dan penyebaran informasi yang salah, dan kurangnya dukungan kesehatan sosial dan mental (International Council of Nurses, 2021). Selain itu desain lingkungan kerja perawat yang mengharuskannya selalu berhadapan langsung dengan penderitaan orang lain dapat mempengaruhi psikologis perawat. Kondisi ini

cenderung menyebabkan munculnya perasaan ataupun emosi yang tidak diharapkan seperti ketakutan, cemas, marah, dan juga kejenuhan yang pada akhirnya menimbulkan tekanan psikologis yang memicu stress.

Dampak merugikan yang timbul dari adanya stress kerja bagi karyawan maupun organisasi adalah menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, dan frustrasi sehingga memicu penurunan produktivitas yang berhubungan dengan aktivitas kerja maupun aktivitas lain di luar pekerjaan, selain itu juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance* kerja menurun, serta mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Selain itu dampak stress kronis juga dapat mempengaruhi hubungan keluarga dan professional (Donsu, Jenita, 2019). Dampak negatif dari adanya stress kerja yang berkepanjangan akan memicu munculnya *burnout syndrome* bagi perawat dalam melaksanakan tugas pelayanannya. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Saptarani et al., (2022) menyampaikan bahwa ada pengaruh langsung dari *burnout* terhadap produktivitas kerja, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja melalui *burnout* sebagai *variable intervening*.

Setiap individu memiliki daya tahan yang berbeda – beda dalam menghadapi stressor yang muncul baik dari dalam maupun luar diri yang dapat menimbulkan stress sehingga memicu reaksi pertahanan diri. Bila stressor muncul dalam jangka waktu yang singkat serta dapat teratasi tidak akan mengganggu. Sebaliknya, meskipun dalam kadar ringan namun berlangsung terus menerus atau berkepanjangan, stress akan mengakibatkan kebingungan, kekacauan pikiran, gangguan pengamatan yang dapat terwujud dalam tingkah

laku menyimpang (Donsu, 2019). Perawat perlu memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dari unsur fisik, psikis dan sosial akibat masalah atau situasi yang dihadapi dalam pelayanan kesehatan yang muncul dari dalam maupun luar diri perawat termasuk situasi pandemi Covid-19 yang penuh dengan ketidakpastian. Respon atau perilaku adaptasi seseorang terhadap perubahan atau kemunduran, bergantung kepada stimulus yang masuk dan tingkat/ kemampuan adaptasi orang tersebut (Siokal, 2017).

Sister Calista Roy mengembangkan model konsep adaptasi dalam keperawatan pada tahun 1964. Model Adaptasi Roy terdiri dari aspek *input* berupa stimulus yang dapat menimbulkan respon, proses mekanisme coping yang terdiri dari *kognator* dan *regulator*, *output* yaitu perilaku yang dapat diamati berupa respon adaptif atau maladaptif. Setiap orang selalu menggunakan coping, baik yang bersifat positif maupun negative untuk dapat beradaptasi. Kemampuan adaptasi seseorang dipengaruhi oleh perubahan kondisi dan situasi, keyakinan dan pengalaman dalam beradaptasi. Respon atau perilaku adaptasi seseorang terhadap perubahan bergantung pada stimulus yang masuk dan juga tingkat kemampuan adaptasinya. Konsep sehat yang dikembangkan oleh Calista Roy adalah bagaimana individu mampu beradaptasi dan berperilaku adaptif terhadap perubahan yang terjadi guna memenuhi kebutuhannya, seperti kebutuhan fisiologis, konsep diri yang positif, mempertahankan keseimbangan antara kemandirian dan ketergantungan dan juga kebutuhan menampilkan fungsi peran sosial.

Perawat memerlukan adanya suatu proses atau usaha untuk mengelola antara tuntutan baik yang berasal dari individu itu sendiri maupun

lingkungannya dengan menggunakan sumber daya yang ada (Asih G. Y., dkk, 2018). Oleh karena itu diperlukan pemahaman dan pengetahuan perawat terkait pengelolaan stress. Fathi & Simamora (2019) menyampaikan bahwa strategi koping yang efektif digunakan oleh perawat di Indonesia dalam menghadapi stressor di tempat kerja meningkatkan produktifitas dan kualitas kehidupan kerja perawat. Wahyudi (2019) menyampaikan bahwa diketahuinya masalah yang terjadi dan dicari solusinya berdampak pada perbaikan kinerja individu, namun jika stress yang dihadapi menghambat proses pencapaian tujuan organisasi menyebabkan disfungsi, sehingga diperlukan pendekatan manajemen stress yang mengarah untuk melakukan hal positif sesuai harapan individu tau organisasi. Manajemen stress yang dilakukan dengan tujuan menurunkan kecemasan terdiri dari berbagai model yaitu salah satu bentuk pelaksanaan manajemen stress yang dapat dilakukan secara mandiri, tidak memerlukan biaya besar, tidak terbatas waktu dan dapat dengan mudah dilakukan oleh masing – masing perawat adalah dengan melakukan teknik *Self Hypnosis*.

Teknik *self hypnosis* dengan menjangkau pikiran bawah sadar agar berbicara dan memberikan instruksi kepada diri sendiri untuk menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian. *Self hypnosis* yang dilakukan dengan sugesti yang sesuai untuk diterapkan akan berguna dalam mengubah kebiasaan buruk, mengatasi kecemasan, memunculkan motivasi dan dapat meningkatkan kepercayaan diri (Ratna, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Dwi, Galih (2016) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh *self hypnosis* terhadap peningkatan motivasi kerja sebanyak 58,63%, dibuktikan dengan hasil test lebih

besar dari t yaitu $10,44 > 2,048$. Studi eksplorasi yang dilakukan oleh Fisch et al., (2020) menunjukkan adanya pengurangan stress yang dialami individu dengan adanya program hipnoterapi kelompok dengan pendekatan *self hypnosis* sesudah dilakukan intervensi. Rata – rata intensitas stress yang dirasakan dianalisis dengan visual analog scale dalam 7 hari terakhir berkurang dari 75,5 mm (SD=11,5) pada awal dan menjadi 33,9 mm (SD=18,8) ($p < 0,00$). Penelitian yang dilakukan oleh Candra et al., (2021) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan setelah dilakukan terapi *self hypnosis* terhadap tingkat stress petugas gugus tugas pencegahan Covid-19, bahwa *self hypnosis* dengan *positif self-talk* secara signifikan dapat menurunkan tingkat stress yang ditunjukkan dengan hasil $\text{mean}=4.90000$, $t=3,435$, dan $p=0,002 < 0,01$.

Self hypnosis yang dilakukan oleh perawat dengan harapan dapat meningkatkan hormone endorphin dalam tubuh seseorang yang dapat memicu fungsi kerja dari neurotransmitter untuk mengelola diri dengan sugesti yang diberikan sehingga dapat merubah perilaku seseorang. Pelatihan *self hypnosis* bagi perawat sebagai salah satu mekanisme koping penanganan stress merupakan alternatif pengobatan yang cepat, hemat biaya, tidak membuat ketagihan dan aman untuk pengobatan kondisi yang berhubungan dengan kecemasan dan gangguan terkait stress (Hammond, Corydon, 2014). Jika pikiran bawah sadar memahami akan instruksi kepada diri sendiri, maka pikiran bawah sadar akan mempengaruhi tindakan di kehidupan sehari – hari, sehingga *self hypnosis* ini sangat bagus diterapkan untuk mencapai kualitas hidup yang semakin baik (Ratna, 2017)

Quality of Nursing Work Life (QNWL) adalah derajat kepuasan perawat tentang kehidupan pribadi (kesempatan berkembang dan keselamatan) serta organisasi (peningkatan produktifitas dan penurunan *turnover*) melalui pengalaman dalam organisasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan QNWL merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktifitas perawat di rumah sakit (Brooks & Anderson, 2005). QNWL dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan konteks tempat kerja, melalui komunikasi, supervisi, kerjasama, pengembangan karir, penghargaan, fasilitas kerja dan keamanan kerja. Pemberdayaan psikologis secara negatif dapat mempengaruhi *burnout* dari perawat, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pula terhadap QNWL (Nursalam, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita et al., (2017) menunjukkan bahwa perawat di RSMB memiliki nilai QNWL secara keseluruhan dan dimensi-dimensi QNWL yang berada dalam kategori baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tiga faktor demografi berpengaruh signifikan terhadap QNWL perawat, yaitu: faktor jenis kelamin ($p=0,04$), umur ($p=0,006$), dan lama bekerja di rumah sakit (0,009). Sedangkan penelitian yang dilakukan Nursalam dan Fardiana (2018) menyampaikan bahwa ada hubungan antara QNWL dengan kinerja perawat ($p=0,000$). Faktor individu pendidikan dan QNWL berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sehingga dari kedua penelitian tersebut dapat diketahui adanya hubungan antara faktor demografis ataupun karakteristik/ identitas perawat dengan *Quality of Nursing Work Life* atau kualitas kehidupan kerja perawat. QNWL yang lebih baik adalah kunci untuk menarik dan mempertahankan perawat yang kompeten dan termotivasi dan

mungkin mengarah pada peningkatan kualitas layanan keperawatan (Nursalam, 2018).

Berdasarkan hasil pengkajian residensi yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Oktober – Desember 2021 di RS X didapatkan data hasil kuesioner pengkajian bahwa sebanyak 56 orang perawat (33,5%) menyatakan mengalami kejenuhan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan sebanyak 30 orang perawat (18%) menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan dukungan secara emosional dari rekan kerja, atasan ataupun rekan sejawat lainnya. Faktor system kerja merupakan salah satu penyebab ketidakpuasan perawat bekerja di tempat kerjanya disampaikan oleh 12 orang perawat, penyebab kejenuhan yang dialami perawat sebanyak 48 orang menyatakan beban kerja yang dialami meningkat, 30 orang perawat menyatakan adanya perubahan regulasi yang cepat dan ketersediaan APD, 19 orang perawat merasa cemas tertular penyakit pasien, 8 orang perawat menyatakan bahwa jenuh harus menjalani karantina karena terpapar Covid-19, 8 orang perawat mengeluhkan dan enggan untuk dilakukan evaluasi pemeriksaan swab PCR berulang kali, 5 orang perawat berjenis kelamin perempuan mengatakan bahwa merasa sedih harus menjalani karantina di rumah sakit dan berpisah dengan anak dan suaminya sedangkan 2 orang perawat berjenis kelamin laki – laki mengatakan tidak dapat menjalankan perannya sebagai kepala keluarga dalam memenuhi kebutuhan rumah tangganya karena menjalani perawatan di rumah sakit.

Data yang peneliti peroleh dari bagian Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di RS X didapatkan selama 3 bulan terakhir dari bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022 sebanyak 15 orang perawat

terpapar virus Covid-19. Berdasarkan pengalaman peneliti bertugas sebagai IPCN di RS X, peneliti mengamati sebagian besar perawat yang bertugas baik di bagian rawat jalan maupun rawat inap mengungkapkan kejenuhan terhadap kondisi pandemi Covid-19, situasi yang tidak menentu akan kepastian berakhirnya pandemi dimana pada awal kemunculannya jumlah kasus pasien positif yang sangat tinggi, kemudian melandai dan kemudian saat ini kasus mulai meningkat kembali. Sebanyak 5 orang perawat enggan untuk pulang kerumah karena merasa khawatir dengan keluarganya jika terpapar virus Covid-19, sebanyak 3 orang perawat menunjukkan sikap enggan saat ditugaskan untuk merawat pasien di ruang isolasi khusus Covid-19. Sebanyak 6 orang perawat mengunggah di media sosial terkait kecemasan menunggu hasil pemeriksaan swab PCR. Ada 2 orang perawat yang sering mengunggah video menggunakan aplikasi sosial media Tik-Tok sebagai pengalihan terhadap kejenuhan yang dirasakannya. Sebanyak 4 orang sering mengunggah foto dirinya saat bertugas dengan menggunakan APD lengkap untuk memotivasi rekan – rekan kerjanya yang lain. Bahkan sebanyak 8 orang perawat dengan jelas mengunggah hasil pemeriksaan PCR Covid-19 miliknya di sosial media sebagai aktualisasi dirinya bahwa masih diberikan kesehatan untuk tetap menjalankan tugasnya sebagai perawat. Beberapa perawat menyatakan kejenuhan dengan situasi pandemic yang tidak tahu kapan berakhirnya. 7 orang perawat mengatakan bingung dengan adanya peraturan pemerintah maupun institusi yang sering berubah dengan munculnya varian baru dari virus Covid-19 seperti protocol kesehatan, penggunaan APD, dan juga regulasi yang harus dipatuhi. 8 orang perawat mengatakan merasa enggan jika masuk kedalam daftar *contact tracing* dan

harus melakukan pemeriksaan swab PCR. 10 orang perawat menyampaikan kejenuhan saat harus menjalani isolasi mandiri dan mengungkapkan ingin segera kembali bekerja di RS serta seluruh perawat yang menjalani isoman (15 orang) mengatakan kejenuhannya tidak ada kegiatan saat isoman dan tidak bisa bersosialisasi, berinteraksi dan juga bersenda gurau dengan rekan kerjanya.

Masih terbatasnya sebuah studi penelitian terkait karakteristik perawat dan manajemen stress perawat yang berpengaruh dengan QNWL serta berdasarkan fenomena tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Self Hypnosis* Pada Manajemen Stres Terhadap *Quality of Nursing Work Life* Perawat Post Pandemi Covid-19 di RS X”.

1.2. Rumusan Masalah

Covid-19 ini sangat dirasakan dampaknya terutama bagi perawat. Akibat dari lonjakan kasus pasien Covid -19 yang terus meningkat menyebabkan keluhan kesehatan fisik maupun mental dari tenaga keperawatan. Berbagai laporan dan pemberitaan yang ada di media sosial semakin membuat perawat menjadi takut, kalut dan mengganggu aktivitas sehari – harinya baik dalam kehidupan sosial, rumah tangga maupun kualitas kehidupan kerja perawat. Stress dapat berakibat buruk pada sistem kesehatan, sehingga penting sekali bagi perawat untuk dapat mengelola stress yang ditimbulkan akibat pandemic Covid-19 dalam menghadapi kondisi yang sulit, sehingga peneliti merumuskan masalah penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh *self hypnosis* pada manajemen stress terhadap *quality of nursing work life* perawat post pandemi Covid-19 di RS X?”

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self hypnosis* pada manajemen stress terhadap *quality of nursing work life* perawat post pandemi Covid-19 di RS X.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- 1.3.2.1. Mengidentifikasi karakteristik perawat meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan masa kerja pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol di RS X
- 1.3.2.2. Mengidentifikasi *quality of nursing work life* perawat post pandemi Covid-19 pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol di RS X.
- 1.3.2.3. Mengidentifikasi dan menganalisis hubungan pengaruh umur, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan, masa kerja perawat dan *self hypnosis* sebelum dan sesudah intervensi pada kelompok intervensi dan kontrol terhadap *quality of nursing work life* perawat post pandemi Covid-19 di RS X.
- 1.3.2.4. Mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan *quality of nursing work life* pada perawat sebelum dan sesudah intervensi *self hypnosis* pada kelompok intervensi dan kontrol di RS X.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Rumah Sakit

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh *self hypnosis* pada manajemen stress terhadap *quality of nursing work life*, sehingga dapat dipertimbangkan oleh manajemen rumah sakit sebagai salah satu metode pengelolaan kecemasan ataupun gejala stress agar perawat mampu untuk meningkatkan coping dalam menghadapi situasi pandemi Covid-19 dan menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga dan pekerjaan. Manajemen stress sebagai upaya menjaga psikologi perawat sehingga mampu beradaptasi terhadap permasalahan yang muncul sehingga dapat meningkatkan mutu layanan dan kinerja bidang keperawatan.

1.4.2. Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber data atau bahan informasi tentang manajemen stress dengan salah satu metode self hypnosis sebagai salah satu upaya penanggulangan kecemasan dan *quality of nursing work life* yang dapat meningkatkan sistem pembejaraan khususnya mata pelajaran manajemen keperawatan dan keperawatan jiwa.

1.4.3. Perawat

Penerapan manajemen stress berupa *self hypnosis* diharapkan dapat menjadi salah satu metode efektif yang aman, hemat dan cepat dalam mengatasi kecemasan dan gangguan akibat stress yang dialami perawat sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat.

1.4.4. Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan dalam menerapkan ilmu yang diterima di bangku kuliah, di bidang penelitian nyata serta dapat mengetahui pengaruh *self hypnosis* pada manajemen stress terhadap kualitas kehidupan kerja perawat.

1.4.5. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan menambah pengetahuan yang berdasarkan *evidence based practice* dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait *self hypnosis* pada manajemen stress dan *quality of nursing work life*.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh *self hypnosis* pada manajemen stress terhadap *quality of nursing work life* post pandemic Covid-19 di RS X yang respondennya adalah semua perawat yang bertugas baik diruang rawat jalan maupun rawat inap di RS X yang setuju dilakukannya penelitian ini dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dengan melakukan pengambilan sampel secara acak melalui pengundian/ pengambilan nomor subjek penelitian. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena pandemic Covid-19 memberikan dampak pada psikologis perawat dalam menjalankan peranannya memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di layanan kesehatan yang akan berpengaruh terhadap kualitas mutu layanan keperawatan dimana manajemen stress merupakan elemen penting pengaruhnya terhadap QNWL. Apabila kualitas kehidupan perawat yang rendah akan memicu terjadinya *burnout* ataupun *turnover* perawat dalam suatu organisasi dan sebaliknya. Penelitian dilakukan selama 4 minggu dimulai

pada tanggal 25 Juli 2022 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2022 dengan menyebarkan kuesioner data demografi perawat, *quality of nursing work life* dan juga melakukan intervensi manajemen stress berupa *self hypnosis* kepada perawat yang telah setuju untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.