

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dalam pelayanan di rumah sakit, karena hampir di setiap negara 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat (Baumann, 2007). Oleh karena itu rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan profesional sesuai kebutuhan masyarakat (Wuryanto, 2010).

Bauman (2007) menyatakan berbagai masalah yang dihadapi perawat saat ini seperti buruknya lingkungan kerja perawat, beban kerja yang tinggi, berdampak pada kepuasan kerja. Wibowo (2013) menyatakan adanya masalah dalam kepuasan kerja, ketidakpuasan atas bayaran, jumlah jam kerja, tidak mendapatkan cukup liburan, kurangnya fleksibilitas dalam bekerja, waktu diperlukan untuk berangkat dan pulang kerja. Kajian literatur menunjukan kepuasan kerja perawat hampir semua negara masih rendah (Curtis, 2007).

Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner, 2014). Sedangkan menurut Juliansyah (2013) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Kepuasan kerja perawat adalah perawat selalu hadir bekerja dan tidak datang terlambat ketempat kerjanya, tidak akan pindah kerja, mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi (rumah sakit) serta memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik. Kepuasan kerja perawat harus menjadi perhatian utama di rumah sakit karena perawat memegang posisi utama hampir di semua tatanan pelayanan kesehatan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2012). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat adalah perawat yang telah memberikan asuhan keperawatan, memberikan pelayanan keperawatan berdasarkan standard pelayanan, datang tepat waktu, menjaga kesehatan, tidak pindah kerja, memiliki motivasi yang tinggi.

Banyak faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Menurut Facet dalam Robbins dan Judge (2009), Luthans (2011), Huber (2006), Wibowo (2013) faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja : kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, umpan balik. Faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status pernikahan (Kurniadi, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikenal dengan teori dua faktor (Herzberg, 1996) dalam Wibowo (2013) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja muncul dalam dua dimensi atau kelompok

faktor yang terpisah yaitu : faktor instrinsik adalah faktor – faktor yang datang dari diri sendiri dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : prestasi, tanggung jawab, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang.

Menurut penelitian Singh, dkk, (2011) iklim organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif. Penelitian Rahman, (2013) terdapat hubungan yang signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan motivasi instrinsik. Sedangkan penelitian Ridwan (2013) menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja perawat

Selain faktor intrinsik terdapat faktor ekstrinsik yaitu faktor yang datang dari luar diri adalah faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas (Herzberg (1996) dalam Wibowo, 2013). Penelitian Ridwan (2013) menunjukkan motivasi ekstrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja adalah gaji, kebijakan dan administrasi, rekan kerja, keamanan, kondisi / lingkungan kerja, supervisi.

Kepuasan akan berdampak pada kinerja, kemangkiran, keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi dan kesehatan fisik dan mental pekerja itu sendiri (Noe, dkk, 2011). Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan

mengakibatkan seseorang untuk mengundurkan diri, memperbaiki kondisi, membiarkan kondisi semakin memburuk termasuk kemangkiran dan keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha serta meningkatkan kesalahan (Robbins and Judge, 2009).

Data dunia tentang kepuasan kerja lebih separuh perawat di Jerman 61% puas dengan kesempatan untuk kemajuan, sementara perawat di Amerika Serikat lebih separuh (57%) dan Kanada lebih separuh (69%) merasa puas dengan gaji mereka (Lorber & Savic, 2012). Schermerhorn, Jr, John, R, James. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien, (2011) dikutip dalam Wibowo (2013) mengemukakan bahwa pekerja Amerika Serikat 65% mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian Curtis (2007) menunjukkan bahwa status professional, interaksi dan otonomi memberikan kontribusi terbesar dengan kepuasan kerja perawat.

Beberapa penelitian di Indonesia telah membuktikan bahwa masih banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Penelitian Hayat, (2015) menemukan lebih separuh perawat (56%) tidak puas dengan pekerjaannya. Penelitian syafitri (2014) menemukan tingkat kepuasan perawat 61%. Penelitian Delfina (2014) lebih dari separuh (51.9%) perawat tidak puas dalam bekerja. Penelitian Tahsania (2013) menemukan tingkat kepuasan perawat 58,7%. Peneliti Argapati, (2013) menunjukkan kepuasan kerja 60,8%. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standard kepuasannya (Malthis, 2006).

RSUD Pariaman merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Propinsi Sumatera Barat tipe B. RSUD Pariaman memiliki pelayanan rawat inap yaitu ruangan VIP, ruangan perinatologi, ruangan penyakit dalam, ruangan bedah, ruangan anak, ruangan neurologi, ruangan ICU, ruangan kebidanan, ruangan paru, ruangan jantung, ruangan mata, dengan tempat tidur sebanyak 166 unit dengan jumlah tenaga perawat dan bidan (PNS dan Non PNS) sebanyak 239 orang. Latar belakang S1 keperawatan dan Ners sebanyak 35 orang, dan DIII keperawatan sebanyak 118 orang, DIII dan DIV 58 orang, SPK 28 orang (Sumber: *Medical Record RSUD Pariaman, 2015*)

RSUD Pariaman memiliki BOR 60,45%, LOS 4 hari, BTO 26 kali, TOI 3 hari, NDR 22,05%, GDR 45,50 (Sumber: *Medical Record RSUD Pariaman, 2015*) Standar indikator BOR (60 – 85 %), BTO (Bed Turn Over) 40 – 50 x/tahun, LOS (Length Of Stay) 6 – 9 hari, TOI (Turn Over Interval) 1 – 3 hari, NDR (Net Death Rate) <25 /ooo, GDR (Gross Death Rate) <45 /ooo (Depkes RI, 2008).

Fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja perawat dari hasil studi yang dilakukan dari tanggal 18 Juni 2016 sampai dengan 22 Juni 2016 melalui wawancara dengan perawat mengatakan ada keinginan untuk pindah karena tidak puas dengan kondisi kerja, kurangnya kesempatan dalam mengembangkan karir, seperti yang dituturkan oleh salah satu perawat bahwa yang ikut pelatihan orang – orang tertentu saja, bahkan ada yang belum pernah mengikuti pelatihan, Juga ditemukan keluhan dari perawat sulitnya

untuk naik pangkat sesuai dengan waktunya, susahnya mengatur waktu untuk melanjutkan pendidikan sehingga menurunkan motivasi kerja, begitu juga dengan halnya reward terhadap perawat sangat kurang. Bila dibandingkan dengan rumah sakit lain insentif yang diterima jauh dari standar. Puncaknya dari ketidakpuasan ini terjadi tahun 2014 adanya unjuk rasa yang dilakukan oleh perawat beserta tenaga kesehatan lainnya yang merupakan reaksi ketidakpuasan dari kebijakan rumah sakit salah satunya tentang kesejahteraan dan jasa pelayanan.

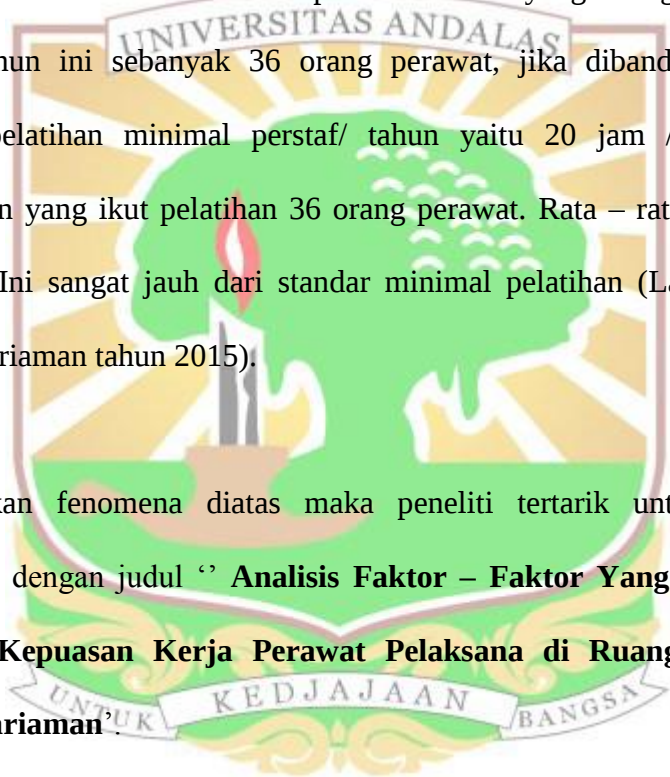
Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah satu staf bagian umum bahwa survey kepuasan kerja perawat belum pernah dilakukan. Perawat pelaksana rata – rata masih muda dan berumur dibawah 25 tahun. Masa kerja rata – rata kurang dari 5 tahun, pendidikan perawat pelaksana rata rata Diploma. Hasil survey dengan kehadiran perawat didapatkan sekitar 10% datang terlambat.

Wawancara dengan pimpinan mengatakan bahwa yang diberikan itu sudah sesuai dengan porsi dan ketentuan yang berlaku, dan sudah dilakukan revisi berulang – ulang, namun yang namanya uang tidak akan ada puasny. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja perawat maka dilakukan beberapa hal seperti pembagian jasa medis sesuai pangkat, golongan, pendidikan, jabatan, bahkan pernah dilakukan studi banding ke Rs X tentang pembagian jasa medis.

Hasil studi dokumentasi dari laporan tahunan didapatkan data kepuasan pasien tahun 2014 adalah 78,% sedangkan tahun 2015 terjadi penurunan berkisar 75%. Kalau dibandingkan dengan standar kepuasan pasien untuk rumah sakit tipe B adalah 90%. Terjadi penurunan BOR dari tahun 2014 yaitu 78,50% menjadi 66,70% di tahun 2015 penurunan BOR ini sebesar 11,35% (Profil RSUD Pariaman tahun 2015).

Hasil studi dokumentasi dari laporan tahunan yang mengikuti pelatihan dalam tahun ini sebanyak 36 orang perawat, jika dibandingkan dengan standar pelatihan minimal perstaf/ tahun yaitu 20 jam / staf / tahun. Sedangkan yang ikut pelatihan 36 orang perawat. Rata – rata pelatihan staf 8,5 jam. Ini sangat jauh dari standar minimal pelatihan (Laporan tahunan RSUD Pariaman tahun 2015).

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Pariaman**”.



1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rendahnya kepuasan kerja perawat akan mempengaruhi terhadap mutu Pelayanan dan citra rumah sakit. Menurunnya survey kepuasan pasien. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh perawat akan menimbulkan dampak seperti kemangkiran dalam bekerja, datang terlambat, adanya keinginan untuk pindah. Survey kepuasan perawat perlu dilakukan oleh pihak rumah sakit

umum daerah Pariaman untuk mengetahui gambaran sesungguhnya tentang kepuasan kerja perawat, sehingga pihak manajerial rumah sakit dapat memperbaikinya.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi dilapangan rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor – faktor apa sajakah yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman.

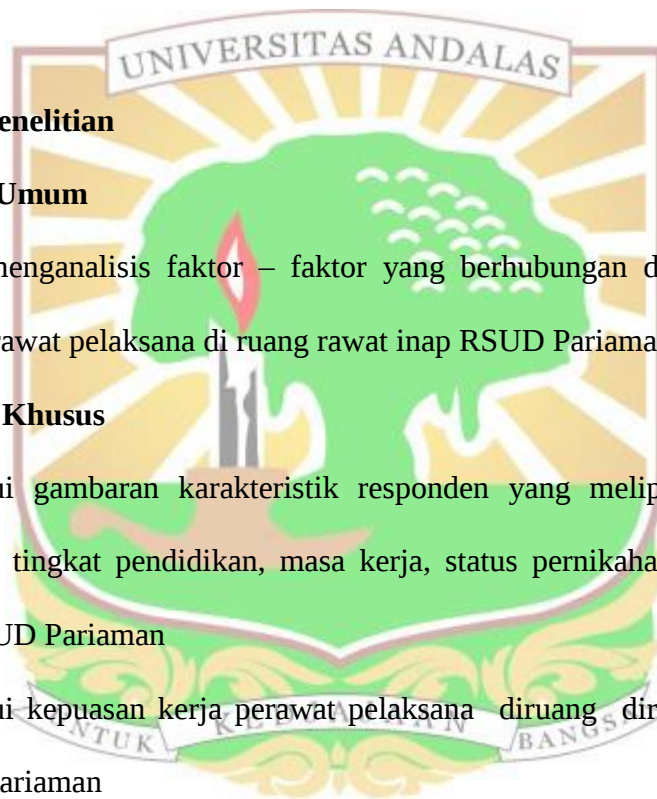
1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1 Diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan di ruang rawat inap RSUD Pariaman
- 2 Diketahui kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman
- 3 Diketahui gambaran faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana (kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, umpan balik) di ruang rawat inap RSUD Pariaman
- 4 Diketahui hubungan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Pariaman



5 Diketahui hubungan antara pekerjaan itu sendiri dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman

6 D

iketahui hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman

7 D

iketahui hubungan antara kesempatan promosi dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman

8 Diketahui hubungan antara umpan balik dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman

9 Diketahui faktor paling dominan yang berhubungan dengan kepuasan kerja Perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Pariaman

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Rumah Sakit

Memberikan informasi dan masukan tentang masalah kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Pariaman, dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, serta upaya mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah pegawai, sehingga dapat mengambil langkah lanjutan dalam upaya memperbaiki maupun meningkatkan kepuasan kerja.

1.4.2 Perkembangan Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada perkembangan ilmu manajemen keperawatan, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja

1.4.3 Bagi Institusi Pendidikan

Menambah sumber bacaan atau kepustakaan serta bahan kajian sehingga menambah pengetahuan pembaca

