

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Setiap Rumah Sakit di Indonesia perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kreitner dan Kinicki (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang baik yang menyenangkan sedangkan menurut Sambung, dkk (2012) kepuasan kerja merupakan pandangan pegawai terhadap pekerjaan mereka seama bekerja di Rumah Sakit. Jadi kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif baik menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dan berhubungan dengan pekerjaannya. Namun faktanya dilapangan kepuasan kerja karyawan masih merupakan masalah yang belum terurai, sehingga tergambar dari tinggi rasa ketidakpuasan.

Rasa ketidakpuasan sangat berdampak pada kegiatan sehari – hari seseorang dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2017) dampak kepuasan dan ketidakpuasan adalah terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan, sedangkan menurut Robbins & Judge (2008) dampak ketidakpuasan kerja adalah keluar (*exit*), aspirasi (*Voice*), Kesetiaan (*Loyalty*), pengabaian (*neglect*), jadi kepuasan dan ketidakpuasan dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang terutama di Rumah Sakit yang ditandai oleh beberapa faktor.

Faktor faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Luthan dalam Husein Umar (2005) diantaranya: pembayaran seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja, sedangkan menurut Edi Sutrisno (2007), faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Jadi faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat berhubungan dengan teori kepuasan kerja.

Teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja dikenal dengan teori Herzberg. Teori ini mempengaruhi dua kelompok situasi diantaranya kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan dikenal dengan faktor – faktor instinsik (Motivation faktor): Prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dikenal dengan faktor – faktor yang ekstrinsik (Hygiene factor): gaji, kondisi kerja, kebijakan atasan, supervisi, rekan kerja, rasa aman. kepuasan kerja perawat di sebuah Rumah Sakit sangat penting untuk ditingkatkan (Robbins & Judge, 2008).

Untuk meningkatkan hal tersebut, dapat juga dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Laura D. Aloisio, dkk pada tahun 2019 di Canada menemukan upaya masa depan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui peningkatan ruang organisasi dan penyediaan orientasi tempat kerja yang memadai. Hal ini tidak akan dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya peran manajer perawat.

Peran seorang manajer keperawatan sangat dibutuhkan dalam sebuah Rumah Sakit. Menurut penelitian Yan-Qiong Ouyang pada tahun 2019 mengadakan penelitian pada perawat China dengan temuan manajer perawat dapat menawarkan layanan konseling termasuk strategi mengatasi keseimbangan antara pekerja dan kehidupan serta meningkatkan pergantian perawat dan upaya untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan menikah bisa berdampak positif pada kepuasan kerja perawat. kesimpulannya asosiasi yang ditemukan antara kualitas perkawinan dan pekerjaan menyoroti perlunya manajer perawat China untuk mempertimbangkan kualitas pernikahan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Selain itu, untuk faktor penting meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan hasil dari literatur review yang berjudul kepuasan kerja di antara perawat Rumah Sakit yang di tulis oleh Hong Lu, Yang Zhao, Alison While, pada tahun 2019 mengatakan bahwa dari 59 makalah, dampak kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran perawat, niat berpindah, serta faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti shift kerja dan kepemimpinan, kinerja, komitmen organisasi, upaya dan gaya penghargaan telah di identifikasi dalam sejumlah studi penelitian yang menghasilkan temuan yang samar – samar. kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Terkait erat dengan lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, komitmen profesional, stress kerja, kepuasan pasien, rasio pasien – perawat, modal sosial, praktek berbasis bukti dan latar belakang etnis. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perawat sangat penting ditingkatkan karena memiliki potensi baik untuk meningkatkan persepsi

pasien tentang kualitas perawatan dan memastikan tenaga kerja perawat yang memadai. Dengan adanya peningkatan, diharapkan kepuasan kerja terpenuhi.

Untuk meningkatkan hal tersebut Rika Widyana, dkk pada tahun 2019 mengadakan penelitian di dua Rumah sakit di Provinsi Riau ditemukan hasil bahwa faktor yang paling terkait dengan kepuasan kerja adalah kompetensi perawat kepala. Khususnya kompetensi manajerial ini mencakup kemampuan kepala perawat untuk berorganisasi, bersikap mandiri dan efisien, jadi dapat disimpulkan bahwa studi ini merekomendasikan peningkatan kemampuan manajerial dari manajer lingkungan, terutama yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan organisasi. Jika semua ini tidak terpenuhi maka timbullah ketidakpuasan.

Ketidakpuasan di Rumah Sakit dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang, seperti ketidakhadiran, mencari pekerjaan baru atau pindah dan bahkan bisa menjadi lebih baik atau memperburuk keadaan. Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa masih banyaknya perawat di Indonesia tidak puas dengan terhadap pekerjaannya. Menurut hasil penelitian Rahmawati (2013) di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi mengatakan bahwa 92,96% perawat merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Hardika (2017) di Rumah Sakit Islam Banjar Masin melaporkan 40,5% perawat tidak puas dalam bekerja, Kesimpulan dari hasil Penelitian Roostyowati (2015) di Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan Malang terdapat 13, 5% perawat tidak puas dalam bekerja, jadi ketidakpuasan perawat masih banyak terjadi di Rumah Sakit

Indonesia. Begitu juga terhadap faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit.

Rumah sakit yang memiliki faktor kepuasan yang rendah dapat kita lihat dari penelitian yang pernah dilakukan di Rumah Sakit lain. Berdasarkan penelitian Iqrar Ramadhan (2016) di RSUD Graha Afiah Depok Jawa Barat mengatakan bahwa dari 129 responden ditemukan 75% prestasi kerja rendah, pengakuan rendah (72,6%), pekerjaan yang rendah (51,7%), Tanggung Jawab yang rendah (85,7%), pengembangan potensi individu yang rendah (75%), gaji yang rendah (73,3%), kondisi kerja yang rendah (67,5%), supervisi yang rendah (66%), kebijakan atasan yang (70,4%), rekan kerja (69,6%), rasa aman (71,2%). Jadi terlihat disini bahwa pentingnya faktor- faktor kepuasan kerja perawat di sebuah Rumah Sakit sangat penting untuk ditingkatkan (Robbins & Judge, 2008).

RSUD Arosuka merupakan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Solok Tipe C yang memiliki 100 tempat tidur dan memiliki pelayanan administrasi dan manajemen, pelayanan medik, pelayanan gawat darurat, rekam medis, pelayanan radiologi, pelayanan laboratorium, pelayanan operasi, pelayanan , pelayanan gizi, pelayanan ICU, pelayanan Bank darah dengan jumlah perawat Ners berjumlah 42 orang, S1 Keperawatan berjumlah 12 Orang, DIII Keperawatan berjumlah 53 orang dan SPK berjumlah sebanyak 3 orang (Medical Record RSUD Arosuka, 2018).

RSUD Arosuka memiliki BOR 30, 59%, LOS 3 hari, BTO 26,65, TOI 10, NDR 0, 23, GDR 0,45 (Medical Record, 2018), sedangkan menurut Depkes RI (2005) Standar indikator BOR (60 – 85%), BTO (Bed Turn Over) 40 –

50x/tahun, LOS (Long Of Stay) 6 – 9 hari, TOI (Turn Over Interval) 1 – 3 hari, NDR (Net Death Rate) <25 /ooo, GDR (Gross Death Rate) <45 /ooo. Jika kita bandingkan dengan standar depkes RI, terlihat bahwa BOR di RSUD Arosuka rendah, di sebabkan karena pasien kurang dan hal ini memungkinkan adanya hubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka.

Hasil wawancara dengan perawat pada studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 dan 14 Januari 2018 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka yang merupakan fenomena terkait dengan kepuasan kerja perawat didapatkan data bahwa, 2 orang perawat merasa tidak di akui keberadaannya di Rumah sakit, karena hadir tapi tidak ada tugas dan tanggung jawab, 5 orang perawat merasa pekerjaan yang diberikan kadang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, 10 orang perawat mengatakan supervisi tidak terlaksana dengan baik, tidak terjadwal, tidak ada arsip supervisi dan prestasi kerja perawat menurun. Data tersebut menunjukkan bahwa beberapa indikator kepuasan kerja tidak optimal.

Berdasarkan data dari RSUD Arosuka selama Tahun 2018, yakni dari data kepegawaian ada 3 orang pegawai yang setiap bulannya selalu terlambat datang, 24 orang pegawai sering terlambat datang, ada yang tidak hadir tanpa keterangan, sering izin, sering sakit, 1 orang keluar, 8 orang pindah.

Menelaah hal tersebut diatas mendorong peneliti untuk meneliti faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat di RSUD Arosuka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang muncul adalah apakah Faktor – Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan perawat di RSUD Arosuka.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka.
- b. Untuk mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan motivation factor/ faktor instrinsik (prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu)
- c. Untuk mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan hygiene factor/ faktor ekstrinsik (gaji, kondisi kerja, supervisi, kebijakan atasan, rekan kerja, rasa aman) di RSUD Arosuka.
- d. Untuk menganalisis hubungan faktor – faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka.
- e. Untuk mengidentifikasi faktor dominan yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah sakit

Memberikan informasi dan masukan dalam upaya peningkatan dan pengembangan keperawatan, terutama tentang kepuasan kerja perawat di RSUD Arosuka dan meningkatkan upaya pencegahan maupun penanggulangan berbagai masalah pegawai serta sebagai bahan untuk mengambil kebijakan mengenai cara meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Perawat

Memberikan gambaran Faktor – Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja di RSUD Arosuka Tahun 2019.

3. Bagi pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan Sebagai masukan dalam proses belajar mengajar dan pengembangan ilmu pengetahuan, terutama mengenai pentingnya kepuasan kerja perawat untuk kemajuan institusi pendidikan.

4. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman tentang pelaksanaan penelitian serta bermanfaat bagi peneliti selanjutnya terkait kepuasan kerja perawat di sektor pelayanan kesehatan lainnya.

