

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan bagian dari sub sistem pelayanan kesehatan sekaligus merupakan organisasi yang mempunyai fungsi sosial dan ekonomi. Untuk mengembangkan sistem pelayanan kesehatan yang bermutu, pihak pimpinan rumah sakit juga perlu mengembangkan kepemimpinan partisipasi aktif dan sistem jaringan kerja yang saling menunjang (Djojodibroto, 1997). Perawat merupakan tenaga pelaksana asuhan keperawatan dengan jumlah personil paling banyak di rumah sakit dan paling lama kontak dengan pasien, ini disebabkan keberadaannya yang terus menerus selama 24 jam, sehingga pengaruhnya paling dominan dalam pelayanan kesehatan (Rosman dan Mohamad, 1997).

Perawat di rumah sakit sebagai sumber daya manusia terbanyak yang berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan rumah sakit. Perawat adalah aset utama organisasi, sehingga perlu dibina sikap positif dan menghindari sedini mungkin sikap negatif terhadap pekerjaannya (Fathoni, 2006). Pengelolaan tenaga perawat perlu mendapat perhatian

dari pimpinan rumah sakit dan perlu adanya pemeliharaan hubungan baik dengan mereka.

Kepuasan kerja yang mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja seseorang hal ini patut diperhatikan. Perawat sebagai tenaga terbesar dan komponen utama di rumah sakit, tenaga terdepan dan yang paling sering kontak langsung dengan pasien, tingkat kepuasan kerjanya sangat mempengaruhi kesuksesan pencapaian tujuan rumah sakit (Abdullah & Nahla, 2006). Kepuasan perawat merupakan fokus utama perhatian manajemen agar mereka bisa bekerja dengan efektif dalam organisasi (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2002). Kepuasan kerja perawat pada praktik keperawatan tercapai apabila perawat merasa telah memberikan kontribusi, dianggap penting, mendapat dukungan dari sumber-sumber yang ada, dan *out-come* keperawatan banyak tercapai (Huber, 2006).

Menurut Sastrohadiwiryono dan Siswanto (2002), kepuasan kerja ditentukan oleh perbandingan yang dibuat antara apa yang diterima dan berapa yang seharusnya diterima menurut keinginan pekerja yang bersangkutan. Jika pekerja menerima kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas, sebaliknya jika mereka menerima dari seharusnya, mereka cenderung merasa puas.

Menurut Gilles (1996), isi pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi/content dari pekerjaan atau tugas, yang disebut sebagai *motivating factors*; bila hal ini dipenuhi akan menimbulkan

kepuasan kerja (*jobsatisfaction*). Oleh karenanya dikatakan bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada dalam pekerjaan itu sendiri, dan apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (*nojobsatisfaction*).

Teori lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Maslow dan teori Herzberg. Maslow dalam Sigit (2003) mengatakan bahwa semua kebutuhan manusia yang banyak sekali itu dikelompokkan ke dalam lima kategori yang tersusun secara hirarki dari bawah ke atas yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan social (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (pengisian diri atau realisasi diri). Selain itu teori dua faktor Herzberg, yaitu faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (Anwar, 2000).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ajibarang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas yang berawal dari Puskesmas Rawat Inap Ajibarang I yang kemudian berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan (Menkes) RI No.447/MENKES/ SK/IV/2010 tentang peningkatan kelas RSUD Ajibarang, dari rumah sakit kelas D menjadi rumah sakit kelas C milik Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas, yang memiliki pelayanan antara lain Instalasi Gawat Darurat (IGD), Instalasi Rawat Jalan (IRJ), Instalasi Bedah Sentral (IBS), Instalasi Kamar Bersalin dan Nifas, Instalasi Gizi, Instalasi Pemeriksaan Penunjang, dan Instalasi

Rawat Inap yang memiliki fasilitas ruang rawat inap kelas I, II, III, Intensif Care Unit (ICU). Jumlah kapasitas tempat tidur (TT) untuk pelayanan rawat inap sebanyak 143 dan jumlah tenaga perawat yang dimiliki yaitu sebanyak 137 orang yang terdiri atas 98 tenaga perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 39 tenaga perawat Pegawai Non PNS (PNP). Jumlah tenaga dokter spesialis 6 dan dokter umum 11, serta jumlah paramedis PNS 26 dan non PNS 7 orang.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 tenaga perawat PNS yang diambil secara acak dari berbagai ruangan keperawatan didapatkan hasil antara lain bahwa perawat yang merasa puas dengan beban kerja ada 4 orang sedangkan yang merasa tidak puas 6 orang. Kepuasan terhadap imbalan yang diterima, 5 orang merasa puas dan 5 orang merasa tidak puas. Kepuasan terhadap pengembangan karir 5 orang merasa puas, dan 5 orang merasa tidak puas. Kepuasan terhadap rekan kerja 5 orang merasa puas dan 5 orang merasa tidak puas. Kepuasan terhadap kondisi tempat kerja, 4 orang merasa puas dan 6 orang merasa tidak puas.

RSUD Ajibarang sebagai rumah sakit yang sedang berkembang baik pengembangan secara fisik bangunan rumah sakit, fasilitas penunjang kesehatan, maupun sumber daya manusianya terutama tenaga dokter dan perawatnya. Sebagai sarana kesehatan yang melayani masyarakat maka perlu peningkatan baik fasilitas kesehatan maupun sumber daya manusianya. Berdasarkan isu tentang adanya ketidakpuasan kerja yang

beredar dan hasil penelitian tentang indeks kepuasan pegawai di RSUD Ajibarang pada tahun 2010 yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan pegawai di RSUD Ajibarang kurang baik. Maka perawat sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar perlu di kaji dan ditingkatkan kepuasan kerjanya sehingga pelayanan yang di berikan akan dapat lebih memberikan kepuasan kepada masyarakat dengan maksimal.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ”Analisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat di RSUD Ajibarang?”

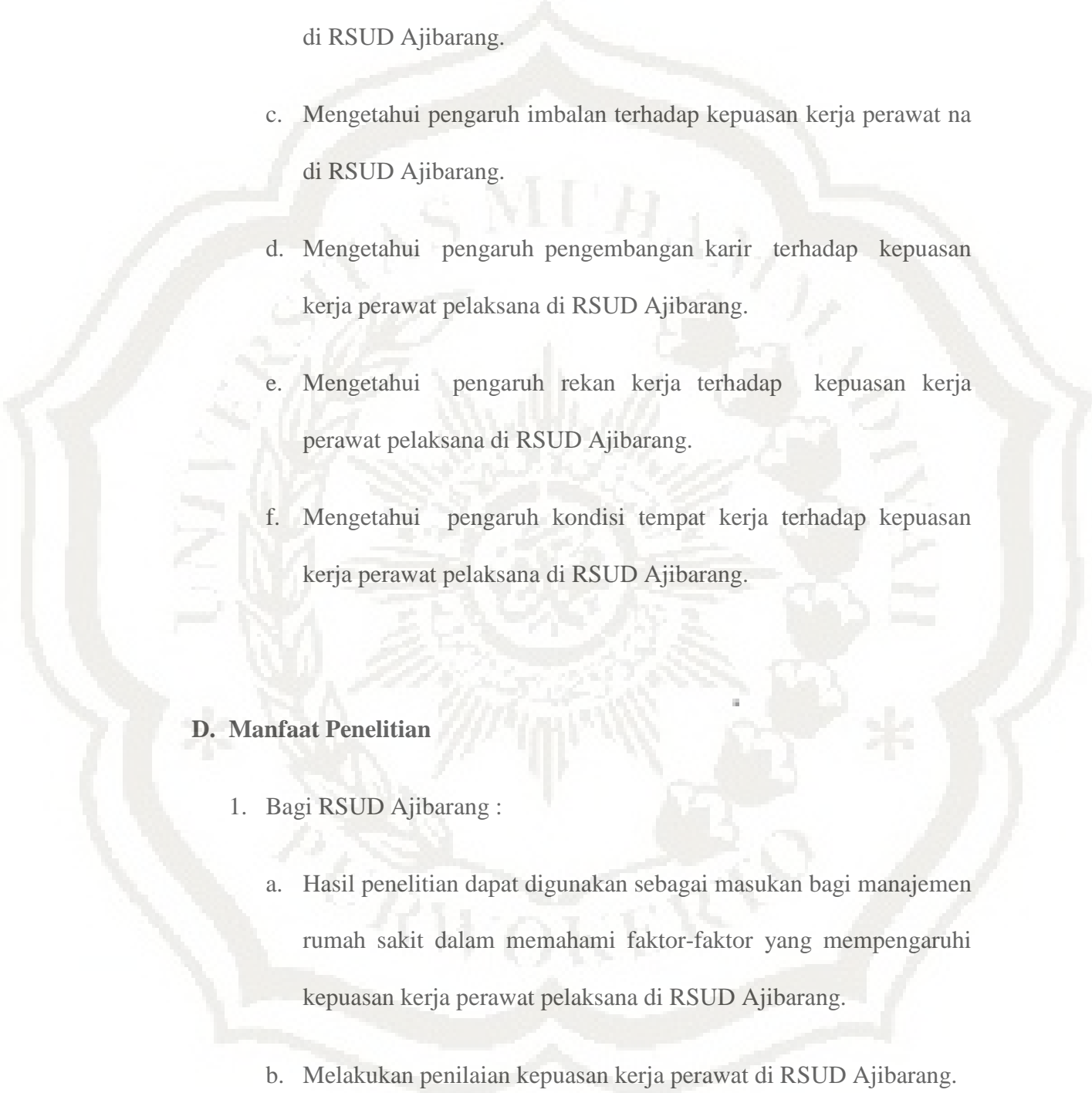
C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat di RSUD Ajibarang.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan status perawat pelaksana di RSUD Ajibarang.

- 
- b. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Ajibarang.
 - c. Mengetahui pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja perawat na di RSUD Ajibarang.
 - d. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Ajibarang.
 - e. Mengetahui pengaruh rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Ajibarang.
 - f. Mengetahui pengaruh kondisi tempat kerja terhadap kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Ajibarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Ajibarang :
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen rumah sakit dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD Ajibarang.
 - b. Melakukan penilaian kepuasan kerja perawat di RSUD Ajibarang.

2. Bagi Pendidikan

- a. Penelitian diharapkan dapat menjadi sumbang saran pengetahuan dibidang manajemen keperawatan.
- b. Dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi peneliti lain.

3. Bagi peneliti lain:

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

E. Penelitian Terkait

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Başmala G. Dan Wiku A., (2004) di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon,ditemukan hasil bahwa ketidakpuasan kerja perawat berkaitan dengan faktor kebijakan dan imbalan. Faktor dominan dari isi pekerjaan yang menyebabkan kepuasan kerja perawat yaitu faktor penghargaan dan otonomi, sedangkan faktor dominan dari lingkungan pekerjaan berkaitan dengan faktor hubungan dengan rekan, hubungan dengan atasan langsung dan kondisi tempat kerja. Faktor yang paling berpengaruh dari karakteristik perawat ,isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat adalah faktor kesempatan pengembangan karier dan hubungan dengan atasan langsung.

Penelitian lain tentang kepuasan kerja perawat dilakukan oleh Mipratul Muslimin (2010) di RSUD Pasaman Barat, hasil penelitian diobservasi dengan menggunakan dimensi kepuasan kerja sesuai teori Maslow. Level tertinggi dari kepuasan kerja adalah kebutuhan sosialisasi. Level terendah adalah dimensi dari kebutuhan keamanan, tidak ada hubungan antara umur responden dengan kepuasan kerja perawat. Juga tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja.