

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas merupakan salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Menurut WHO (World Health Organization), Puskesmas adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat. Puskesmas juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. (Mulyadi & Dkk, 2021).

Suatu puskesmas dianggap memiliki perawat yang cukup apabila memiliki minimal lima perawat pada puskesmas non rawat inap dan minimal delapan perawat pada puskesmas rawat inap. Kondisi ini merupakan standar minimal di wilayah perkotaan, perdesaan, dan kawasan terpencil dan sangat terpencil. Secara nasional, terdapat 89,4% puskesmas memiliki jumlah perawat sesuai standar minimal yang ditetapkan. Hanya 10,6% puskesmas yang tidak sesuai standar. (Kemenkes RI, 2022).

Pekerjaan dan Kesehatan adalah dua variabel penting yang harus diseimbangkan untuk fungsi optimal dari setiap profesional. Jelas bahwa kesehatan individu, masyarakat dan bangsa adalah perhatian utama perawat dan itulah sebabnya sebagai penyedia layanan kesehatan, mereka diwajibkan untuk bekerja siang dan malam untuk memenuhi kebutuhan pasien. Akibatnya, kesehatan seorang perawat berkontribusi terhadap kesehatan pasien ini karena, seorang perawat yang sakit tidak dapat memberikan perawatan yang berkualitas. Pasien dan klien mungkin memerlukan perawatan di pagi hari, siang dan malam. Karenanya, perawat harus hadir secara fisik untuk memberikan perawatan seperti itu. Perawat, selain merawat individu, terlibat dalam jadwal kerja non-standar yang mungkin termasuk kerja shift. (Putri et al., 2021).

Pelayanan keperawatan merupakan komponen terbesar dari sistem pelayanan kesehatan yang secara integral. Karena itu, maka profesi keperawatan harus mampu memberikan pelayanan yang paripurna, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Banyaknya beban pekerjaan tersebut menimbulkan beban yang berdampak munculnya stress dengan sejumlah dampak yang tidak menguntungkan, seperti kepuasan kerja yang menurun, meningkatnya keluhan psikologis dan fisik. Secara umum, kondisi ini berkeaitan dengan tuntutan pelayanan maksimal yang kontinu dan sistematis. (Manaf et al., 2021).

Perawat menurut *International Council of Nursing* (ICN) adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di Negara yang bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggungjawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, serta pelayanan terhadap pasien.(Santoso et al., 2022).

Perawat memiliki peran penting, hal ini dikarenakan perawat lebih sering bertatap muka dengan pasien dibandingkan dokter. Perawat di dalam puskesmas memiliki banyak sekali tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh puskesmas itu sendiri, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh perawat dapat memberikan beban kerja tersendiri dikarenakan banyaknya tugas dan tekanan yang ada. Beban kerja ini pada akhirnya akan menimbulkan tekanan kepada perawat sehingga mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja juga dapat dipicu jika suatu pekerjaan yang dilakukan oleh perawat melebihi dari batas dari kemampuannya yang pada akhirnya timbul suatu tekanan yang akan dialami oleh perawat. (Hakman et al., 2021).

Beban kerja adalah (*work load*) dapat diartikan sebagai *patient days* yang merujuk pada suatu pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada pasien. (Prima et al., 2020) Beban kerja yang di maksud merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat

mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara, menunjukkan sebanyak (70,8 %) perawat mempunyai beban kerja dengan kategori berat dan (29,2%) perawat memiliki beban kerja kategori sedang. Artinya bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara sebagian besar memiliki beban kerja berat. Beban kerja berat terbesar pada hasil penelitian ini didapatkan berada pada aspek perbandingan perawat dengan jumlah pasien di ruang rawat inap rata-rata ada pada jumlah 1:8. (Wati & Arini, 2020).

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya, jadi dalam hal ini perasaan seseorang merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan cara orang memandang pekerjaannya, Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap

pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif. (Dian Ariani, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan (Barahama et al., 2019) kepuasan kerja perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado adalah kurang puas sebanyak 30 responden (51.7%) sedangkan yang puas sebanyak 28 responden (48,3%).

Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/ hasil yang dirasakannya dengan harapannya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Hikmat & Melinda, 2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat. Dimana yang di maksud adalah hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja sangat berkaitan antara keduanya, hal ini disebabkan karena aktivitas fisik tenaga kesehatan dilakukan dengan cara terus menerus sebagaimana halnya dengan kepuasan kerja yang memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Puskesmas manimpahoi merupakan salah satu puskesmas yang ada di wilayah sinjai tengah, tepatnya di saotengga. Puskesmas manimpahoi memiliki akreditasi paripurna yang berkomitmen menjadi puskesmas dengan terwujudnya kesehatan masyarakat yang sehat

mandiri dan berakreditasi. Adapun sarana dan prasarana PKM manimpahoi dengan 5 ruang perawatan umum dan 1 perawatan khusus.

Berdasarkan data dari puskesmas manimpahoi tahun 2023 Sumber daya manusia khususnya tenaga keperawatan ini masih sangat kurang yaitu 32 jumlah perawat. Jumlah petugas kesehatan ASN sebanyak 8 orang sedangkan non ASN sebanyak 24 dimana perawat yang bertugas pada shift pagi dan malam sebanyak 3 orang. Setiap hari, dalam melakukan pengabdianya sebagai seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga berhubungan dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, dokter, dan peraturan yang ada ditempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya.

Dalam melakukan pekerjaan didapatkan bahwa perawat memiliki beban kerja yang cukup berat karena perawat harus menangani langsung pasien dengan kondisi kesehatan gawat darurat, pasien dalam kondisi kritis, maupun pasien dengan berbagai jenis penyakit yang berbeda ditambah tugas-tugas non keperawatan, yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Dari hasil wawancara dengan beberapa tenaga kerja perawat di puskesmas ada beberapa yang mengeluh dengan keluhan beban kerja yang berlebih pada saat bekerja dengan tingkat pekerjaan yang tinggi atau cepat sehingga mereka

banyak mendapat tekanan dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak maksimal. Dampak beban kerja yang terlalu berat akan membuat perawat kurang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang bersemangat untuk mendukung tujuan dari organisasinya. Berdasarkan dari uraian data diatas maka peneliti tertarik meneliti mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Wilayah kerja Puskesmas Manimpahoi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan beban kerja berdasarkan aspek tugas-tugas fisik dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023?
2. Apakah ada hubungan beban kerja berdasarkan aspek lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023?
3. Apakah ada hubungan beban kerja berdasarkan aspek Organisasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui beban kerja berdasarkan aspek tugas-tugas fisik dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui beban kerja berdasarkan aspek lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023.
- c. Untuk mengetahui beban kerja berdasarkan aspek organisasi kerja dengan kepuasan kerja perawat di puskesmas manimpahoi tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Dapat Mengaplikasikan teori-teori yang didapat di mata kuliah dan menambah pengalaman secara langsung melalui pengamatan lapangan.
- b. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

2. Manfaat Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenisnya. Penelitian ini juga dapat dijadikan suatu pembandingan dari penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Manfaat Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan dalam menerapkan ilmu pengetahuan tentang beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.