

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah instalasi yang bergerak dibidang pelayanan jaga yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap. Rawat jalan, rawat darurat dan penunjang. Dalam menjalankan usahanya rumah sakit menggunakan sumber daya manusia (SDM) yaitu tenaga kesehatan dan non kesehatan. Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan untuk hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia (SDM). (Melly & Atmojo, 2021)

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. SDM yang ada di rumah sakit salah satunya adalah perawat. Tenaga perawat mempunyai peran yang strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat karena perawat merupakan profesi yang memiliki kontribusi besar dalam pelayanan kesehatan dan juga memiliki jumlah yang lebih banyak dari tenaga kesehatan lainnya. Mengingat bahwa perawat merupakan salah satu SDM penting di rumah sakit, diharapkan perawat bekerja

dengan profesional dan loyal dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Huseno merupakan kondisi emosi yang positif atau menyenangkan yang timbul karena penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari pekerja ini diharapkan suatu hasil yang optimal. (Purnamasari et al., 2022)

Pelayanan pasien dirumah sakit Kurang terlepas dari peran perawat. Tanpa perawat kesejahteraan pasien akan terabaikan karena perawat penjalın kontak pertama dan terlama dengan pasien. Pelayanan yang diberikan berlangsung secara terus menerus selama 24 jam. Diera milineal ini perawat di tuntutan harus kompeten dan mempunyai pengalaman lebih banyak dan menjadikan mereka mengenali masalah yang akan datang dan melakukan tindakan sesuai dengan kompetensi. Perawat memiliki kemampuan dan pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang diperlukan. Perawat juga harus memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal. pikiran ini diharapkan perawat juga memiliki rasa puas dan kepuasan tersendiri yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Menurut Robbins (2015) seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci dalam suatu kepuasan kerja. (Murni, 2022)

Kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Kepuasan Kerja merupakan suatu penyikapan secara emosional yang mengungkapkan kesenangan dan menyukai pekerjaan. Sikap ini direfleksikan dengan moral bekerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena memiliki konsep Multifaceted (banyak dimensi). Seseorang bisa puas dengan satu dimensi, namun tidak puas dengan dimensi lain. (Purnamasari et al., 2022)

Teori tentang kepuasan kerja, menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala yang cukup terkenal adalah Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang itu akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, walaupun merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang, dengan demikian, tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. (Siska & Hendri, 2018)

Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbedabeda. Pegawai akan

merasa puas jika faktor hygiene seperti gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik yang di berikan perusahaan telah memadai. Pimpinan yang menyediakan faktor-faktor hygiene secara memadai belum sepenuhnya merangsang motivasi karyawan tetapi hanya memastikan karyawan tidak merasakan ketidak puasan atau berada pada titik nol landasan motivasi. Pihak pimpinan harus menyediakan faktor penggerak motivasi seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. (Jauhari, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian Wolo menyatakan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sejawat, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang perawat dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. (Murni, 2022)

Menurut Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) terdapat 440.116 Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit, proporsi

perawat sebesar 50% (BPPSDMK). Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan/perawat untuk bekerja dengan lebih produktif. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan/perawat, sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja, dalam menjalankan pekerjaannya senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa, sehingga akan tercipta kepuasan kerja para karyawan/ perawat. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan kerja dari masing-masing individu (Fitnanto et al., 2021)

Berdasarkan survey awal di RS. Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar tahun 2023 diperoleh jumlah perawat di tahun 2023 sebanyak 174 orang, pegawai tetap sebanyak 145 dan perawat kontrak sebanyak 29 kemudian pegawai yang keluar sebanyak 3 orang, perawat rawat jalan sebanyak 16 orang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RS Ibnu Sina YW UMI Kota Makassar Tahun 2023 menunjukkan bahwa masih terdapat perawat (tenaga perawat) jarang melaksanakan evaluasi terhadap tindakan keperawatan dan jarang melaporkan pasien dalam buku laporan ruangan. Hal ini dapat menjadi penghambat terhadap penciptaan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang syarat akan kualitas dan kepuasan pasien dan keluarganya. (Batter & Kandacong, 2023)

Berdasarkan dari uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS.Ibnu Sina YW UMI Makassar Tahun 2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apa ada hubungan antara pekerja itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- b. Apa ada hubungan antara prestasi dengan kepuasan kerja perawat RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- c. Apa ada hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- d. Apa ada hubungan antara pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- e. Apa ada hubungan antara kemajuan dengan kepuasan kerja perawat di Rs. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- f. Apa ada hubungan antara gaji yang di terima dengan kepuasan kerja perawat di RS.Ibnu Sina YW UMI Makassar.

- g. Apa ada hubungan antara kondisi kerja dengan administarsi/kebijakan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- h. Apa ada hubungan antara administrasi/kebijakan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- i. Apa ada hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- j. Apa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RS.Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk Mengetahui hubungan antara pekerja itu sendiri dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- b. Untuk Mengetahui hubungan antara prestasi dengan kepuasan kerja perawat RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.

- c. Untuk Mengetahui hubungan antara tanggung jawab dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- d. Untuk Mengetahui hubungan antara pengakuan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- e. Untuk Mengetahui hubungan antara kemajuan dengan kepuasan kerja perawat di Rs. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- f. Untuk Mengetahui hubungan antara gaji yang di terima dengan kepuasan kerja perawat di RS.Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- g. Untuk Mengetahui hubungan antara kondisi kerja dengan administarsi/kebijakan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- h. Untuk Mengetahui hubungan antara administrasi/kebijakan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.
- i. Untuk Mengetahui hubungan antara pengawasan dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.

- j. Untuk Mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat antara lain:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi instansi pendidikan, dinas kesehatan, serta instansi lainnya untuk digunakan sebagai bahan dalam menentukan tentang Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar Tahun 2024.

2. Manfaat keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat khasanah pengetahuan, sebagai bahan bacaan, dan sumber informasi bagi pelajar, mahasiswa, dan peneliti selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini sebagai wadah untuk mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, menambah wawasan dan pengalaman diri khususnya tentang Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS. Ibnu Sina YW UMI Makassar Tahun 2024.