

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat, baik yang sakit maupun sehat yang menyangkut seluruh proses kehidupan manusia (Kozier 1997, dalam Rusminingsih, 2017). Pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh perawat disebut dengan pelayanan keperawatan.

Pelayanan keperawatan merupakan jenis jasa pelayanan kesehatan yang paling besar diberikan kepada pasien di rumah sakit. Sebanyak 80% jasa pelayanan kesehatan merupakan jasa pelayanan keperawatan, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Rusminingsih, 2017).

Kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit haruslah terselenggara secara professional dan menyeluruh, sehingga dapat memberikan kepuasan para pengguna jasa pelayanan kesehatan. Perawat sebagai penunjang tercapainya tujuan tersebut, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sikap ini akan menjadi dan menentukan kecintaannya terhadap pekerjaannya, yang dikenal sebagai kepuasan kerja (Hasibuan, 2001 dalam Kinanti, 2012).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan dan suatu bentuk interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya, dan kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Aiken, 1994 dalam Pratiwi, 2015). Banyak pendapat mengenai tingkat atau tolak ukur kepuasan kerja, karena tingkat kepuasan bersifat objektif, tiap individu memiliki ukuran yang berbeda-beda, sulit untuk memuaskan semua orang. Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan sikap-sikap negatif, seperti yang diungkapkan oleh As'ad (2003 dalam Tahsinia, 2013) antara lain kelesuan yang berlebihan, banyak waktu yang terbuang, keteledoran dan ketidakhati-hatian, pemakaian barang-barang kantor dengan boros, dan ketidaksediaan untuk bekerjasama antara atasan dengan bawahannya. Perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata, perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti.

Tenaga kerja atau karyawan perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Nursalam (2016) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, peran manajer, dan faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada timbulnya kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, dimana dari masing-masing lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan.

Setiap karyawan memerlukan lingkungan yang aman dan sehat, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan. Menurut Luthans (2006, dalam Ghofar 2013) apabila kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh salah satu situs pencari kerja terbesar saat ini (*Jobstreet*) di bulan September 2014 pada 17.263 responden, didapatkan hasil bahwa sekitar 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka (Fatah, 2017). Accenture, sebuah lembaga konsultasi bisnis dan manajemen asal Amerika Serikat mengeluarkan hasil studi terbaru mereka yang dilakukan pada bulan November 2014, *Accenture* melakukan survei global terhadap 3600 profesional bisnis dari organisasi kecil, menengah, hingga skala besar di 30 negara, termasuk juga Indonesia. Hasil survei tersebut mendapati penurunan tingkat kepuasan kerja sebesar 8% dari hasil survei di tahun sebelumnya (IWD, 2015).

Penurunan hasil survei yang dilakukan secara global tersebut menggambarkan bahwa secara umum, karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Survei kepuasan kerja sebaiknya dilakukan di setiap perusahaan untuk mengevaluasi perkembangan karyawan dari tahun ke tahun. Seperti halnya di Rumah Sakit Jember Klinik kabupaten Jember, telah dilakukan survei berkala setiap tahunnya. Studi pendahuluan tingkat kepuasan kerja seluruh karyawan di rumah sakit ini tahun 2016 didapatkan hasil bahwa secara umum karyawan merasa puas, yaitu sebesar 89%. Survei awal tentang kepuasan perawat telah peneliti lakukan kepada sepuluh perawat secara acak dan didapatkan hasil 30% kurang puas, terutama pada sistem pengupahan dan kejenuhan saat bekerja. Jumlah perawat rawat inap RS Jember Klinik sebanyak 84 orang yang tersebar di tujuh ruang rawat inap. Manajemen telah melakukan sistem *rolling* kepada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dengan tujuan untuk menghindari rasa jenuh. Lingkungan ditata sebaik mungkin untuk memberikan kenyamanan perawat dalam bekerja, kegiatan-kegiatan dibentuk untuk menumbuhkan solidaritas antar perawat. Usaha untuk membuat lingkungan tempat kerja nyaman telah dilakukan, namun belum ada yang melakukan survei atau penelitian apakah kenyamanan lingkungan ini berdampak pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ini.

Berdasarkan fenomena tersebut, perlunya melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Perkebunan Jember”.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar tenaga kerja, dimana terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis. Lingkungan yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap karyawan, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja pun dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Pertanyaan Masalah

Adakah hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember.
- c. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Perkebunan Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Pelayanan Kesehatan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada institusi kesehatan tentang pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

2. Institusi Pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan referensi dalam proses pembelajaran manajemen keperawatan.

3. Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam menentukan rencana intervensi untuk menyikapi permasalahan yang ada di lahan kerja/praktek, khususnya di ruang rawat inap rumah sakit.

4. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan menjadi landasan dan pengembangan pada peneliti berikutnya dalam memperluas keilmuan keperawatan dalam pemberian pelayanan tepat dan komprehensif.