

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan rasa yang disukai dan tidak disukai saat karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan dan dampak positif terhadap kepuasan pelanggan (Rumondor et al., 2019). Perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung tidak mencapai kematangan psikologis dan akan merasa keberatan dengan pekerjaan yang dikerjakan (Rahmaniah et al., 2020). Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif sehingga akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan sebaliknya apabila individu memiliki kepuasan kerja rendah maka akan berdampak perasaan negative terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang buruk dan pelayanan yang tidak bermutu (Syafrizal et al., 2021).

Masalah yang sering dihadapi oleh perawat dalam sistem manajemen keperawatan yaitu menurunnya kepuasan kerja perawat yang disebabkan oleh beban kerja, dimana jumlah pasien terus meningkat setiap bulannya dibandingkan dengan dengan jumlah perawat yang tetap (Safitri et al., 2019). Di setiap rumah sakit membuktikan terdapat lebih dari 40% perawat menghadapi ketidakpuasan kerja serta 33% perawat keluar dari pekerjaannya (Aspad & Dirdjo, 2021). Ditemukan hasil survey hampir di semua rumah sakit bahwa perawat memiliki ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, dimana adanya

ketidakseimbangan antara beban kerja yang dimiliki dengan hasil yang didapatkan. Ketidakpuasan kerja sering dilibatkan dengan manajemen sumber daya, dimana hal tersebut dapat menyebabkan absensi kerja, kelelahan, berpindah tempat kerja, dan keinginan keluar dari profesi keperawatan (Widodo et al., 2020).

Banyak penelitian tentang kepuasan kerja perawat telah dilakukan di Indonesia, termasuk penelitian oleh (Barahama et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat yang bekerja di ruang perawatan Dewasa RSUD Pancaran Kasih Manado kurang puas dari 30 responden (51.7%) sementara 28 dari responden (48.3%) menyatakan kepuasan mereka. Hasil penelitian (Rahmaniah et al., 2020) menjelaskan nilai rata-rata kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSD Idaman Kota Banjarbaru sebesar 61,97 (52,46% dari 91) dengan nilai terendah 45 dan nilai tertinggi 87. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja perawat tersebut masih belum mencapai standar kepuasan kerja perawat sebesar 90% berada dibawah minimum standar dan dibawah rata-rata *Minnesota Satisfaction Questioner* (MSQ) yaitu 75,4 yang berarti kepuasan kerja perawat belum mencapai standar target yang ditentukan. Di Jawa Timur, hasil penelitian oleh (Akbar, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang diukur menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) dengan hasil bahwa kepuasan kerja dari 33 karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten X menunjukkan terdapat 11 responden yang tergolong telah mencapai kepuasan dalam bekerja atau sebesar 33,3%. Mayoritas responden berdasarkan penilaian JSS tergolong ambivalen yaitu sebanyak 22 responden atau 66,7%.

Hasil studi pendahuluan terkait kepuasan kerja perawat dengan beban kerja yang dimiliki perawat, dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 Desember 2023 di RSUD Besuki Kabupaten Situbondo. Diperoleh data mengenai jumlah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo terdiri dari 9 Perawat di ruang Bougenville dan untuk setiap shift nya 2 orang perawat, di ruang Anggrek terdiri dari 14 perawat dengan setiap shiftnya ada 3 orang, di ruang Teratai terdiri dari 13 perawat dengan jumlah perawat setiap shiftnya 3 orang. Hasil wawancara pada 8 orang perawat mengenai kepuasan kerja perawat 6 dari 8 mengatakan kurang puas terhadap pekerjaannya. 4 diantaranya dikarenakan beban kerja yang dilakukan cukup tinggi dibandingkan dengan hasil yang didapatkan. Dan 2 perawat lainnya dikarenakan beban kerja yang dilakukan tinggi dibandingkan dengan jumlah tenaga perawat di setiap shiftnya. Hal ini dibuktikan dari jumlah bed yang ada di ruang rawat inap banyak dibandingkan dengan jumlah perawat di setiap shiftnya. Dimana jumlah bed di ruang Bougenville terdapat 13 bed, di ruang Anggrek terdapat 33 bed, dan di ruang Teratai terdapat 26 Bed. Untuk 2 perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya yaitu perawat yang menduduki jabatan sebagai kepala ruangan, dari hasil observasi beban kerja yang dimiliki tidak terlalu tinggi dibandingkan dengan perawat pelaksana.

Berdasarkan dari data penelitian terdahulu yang didapatkan oleh penulis tentang kepuasan kerja perawat di Indonesia, data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak perawat di Indonesia yang tidak puas dengan pekerjaannya. Dampak yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja perawat dapat dilihat dari lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian,

rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk layanan dan masalah disiplin pegawai. Kepuasan kerja perawat sendiri dapat dilihat dari tercukupinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi dari peran manajer dalam memperlakukan para stafnya. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja adalah aspek penting bagi perawat dan institusi karena dapat menciptakan keadaan yang kondusif dan positif di lingkungan institusi (Suwekoa & Dwiantoroa, 2023). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu beban kerja, dimana beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama akan menimbulkan dampak negative, yaitu ketidakpuasan kerja (Hikmat, 2019).

Beban kerja menurut Sunyoto (2012), adalah banyaknya ketegangan dalam diri seseorang yang mengakibatkan stress. Dimana perawat memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien selama 24 jam, sehingga menimbulkan beban kerja yang berat. Hal ini diakibatkan oleh level keterampilan yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Barahama et al., 2019). Faktor - faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah keadaan pasien yang konstan, shift dan jam kerja rata-rata yang diperlukan untuk menyediakan layanan langsung pada pasien berada di luar kemampuannya, sehingga perawat tidak mampu menyelesaikan tugasnya. Dampak negatif dari peningkatan beban pekerjaan adalah timbulnya emosi perawat yang tidak memenuhi harapan pasien (Maharani & Budianto, 2019). Analisis beban kerja perawat seperti aspek tugas yang dilakukan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dilakukan, jumlah pasien yang harus dirawat, banyaknya pekerjaan sesuai

dengan pendidikan yang diperoleh, waktu kerja yang digunakan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan jam kerja, dan kelengkapan fasilitas untuk membantu perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Barahama et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Ratnaningsih (2002) menunjukkan bahwa beban kerja perawat adalah berat sebesar 50,7%. Begitu pula dengan hasil penelitian Trisna (2007) di rumah sakit Haji Jakarta didapatkan upaya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, perawat dituntut memberikan pelayanan yang prima yang seringkali menyebabkan beban kerja menjadi berat. Kegiatan keperawatan tidak langsung adalah kegiatan yang banyak dikerjakan di ruang rawat inap dan faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu jumlah pasien yang dirawat, jumlah perawat yang bertugas, dan banyaknya aktivitas keperawatan langsung dan tidak langsung (Hikmat, 2019). Beban kerja yang berlebihan ini sangat mempengaruhi produktivitas profesional kesehatan dan tentu saja berdampak pada produktivitas perawat. Perawat mengetahui, bahwa jumlah perawat saat ini tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus terselesaikan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi – reaksi emosional. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengurangan akan menyebabkan kebosanan dalam kerja rutin sehari – hari. Kondisi ini cenderung tidak menghasilkan kinerja yang baik (Maharani & Budianto, 2019).

Maka dari itu, hal yang dapat dilakukan manajemen rumah sakit yaitu menyeimbangkan beban kerja perawat dengan hasil yang di dapatkan dengan mengidentifikasi dampak dari kepuasan kerja perawat. Salah satunya sangat

penting memberikan gambaran kepuasan kerja dalam bentuk pemberian insentif dan reward untuk meningkatkan kinerja perawat. Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui adanya “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo”.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diharapkan. Perawat yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung tidak mencapai kematangan psikologis dan akan merasa keberatan dengan pekerjaan yang dikerjakan. Kepuasan kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dilakukan oleh perawat, dimana beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stress, terutama akan menimbulkan dampak negative, yaitu ketidakpuasan kerja.

Dampak yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja perawat dapat dilihat dari lambatnya pegawai dalam bekerja, tingkat kemangkiran yang tinggi, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk layanan dan masalah disiplin pegawai. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja adalah aspek penting bagi perawat dan institusi karena dapat menciptakan keadaan yang kondusif dan positif di lingkungan institusi.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo?

- b. Bagaimanakah kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo?
- c. Apakah ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini adalah :

- a. Mengidentifikasi beban kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo
- c. Menganalisis hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Besuki Kabupaten Situbondo.

D. Manfaat Penelitian

1. Layanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen rumah sakit RSUD Besuki Kabupaten Situbondo mengenai beban kerja perawat sehingga menjadi acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan menjadi lebih efisien.

2. Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi diri dan acuan untuk perbaikan dalam penempatan tenaga perawat secara kuantitas dan kualitas serta meningkatkan kepuasan kerja perawat.

3. Institusi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam memberikan pengetahuan tentang ilmu manajemen dan kepemimpinan keperawatan khususnya mengenai beban kerja dan kepuasan kerja dalam pelayanan keperawatan.

4. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau bahan ajar terkait dengan bidang manajemen Rumah Sakit.

