

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan mengamanatkan bahwa pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat didasarkan pada pengetahuan dan kompetensi dibidang Ilmu Keperawatan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan klien dan tuntutan globalisasi. Pelayanan kesehatan tersebut termasuk pelayanan keperawatan dilakukan secara bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman oleh perawat yang telah mendapatkan registrasi dan izin praktik (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2014). Bertanggung jawab, akuntabel, bermutu, dan aman merupakan bentuk dari penampilan kerja perawat. Penampilan kerja merupakan akibat adanya interaksi antara dua variabel, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan motivasi. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Namun, tugas tidak akan dapat diselesaikan dengan baik tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan penghargaan yang dicapai, baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi (Nursalam, 2017).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Yanidrawati.,*et al* (2012) menunjukkan bahwa 92,96% perawat merasa tidak puas dalam bekerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Noras & Sartika (2012) menunjukkan hal serupa yaitu 22,5% perawat memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Noras & Sartika (2012) juga menunjukkan bahwa 58% perawat tidak puas dengan apa yang ia kerjakan khususnya dalam hal pendokumentasian. Serta penelitian yang dilakukan oleh Sirait.,et al (2015) menunjukkan 58,3% perawat tidak puas terhadap pekerjaannya.

Manajemen sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen dimana kinerja manajemen menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan melalui gaya kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin (*follower*) dan menentukan sejauh mana bawahan mencapai tujuan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi (Astuti, 2019).

Menurut Rowland dan Rowland (1997) dalam Nursalam (2014) fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor-faktor motivasi, yang meliputi keinginan untuk peningkatan; percaya bahwa gaji yang didapatkan sudah mencukupi; memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang diperlukan; umpan balik; kesempatan untuk mencoba; instrumen penampilan untuk promosi, kerja sama, dan peningkatan

penghasilan. Setelah manajer keperawatan menentukan bahwa program keperawatan dan iklim organisasi tidak kondusif, mereka harus merancang strategi untuk menciptakan situasi yang kondusif. Salah satu strategi yang perlu dipertimbangkan adalah rencana kerja. Tujuan utama menyusun rencana pembagian tugas tersebut adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi staf dalam melaksanakan tugasnya. Rencana pembagian tugas terdiri atas tiga aspek, yakni pengembangan tugas, keterlibatan dalam tugas, dan rotasi tugas (Nursalam, 2017).

Secara umum fungsi manajemen meliputi *planning, organizing, staffing, directing, controlling*. Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya. sampai saat ini masih belum ada konsensus di antara praktisi maupun ahli teoritis mengenai apa yang menjadi fungsi-fungsi manajemen lebih tepatnya sering juga disebut unsur-unsur manajemen (Firmansyah & Mahardika, 2018).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi dan karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar standar kinerja, menerima kondisi kondisi kerja yang acapkali kurang ideal. Hal ini ini dapat diartikan bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan. Hal terpenting yang bisa dilakukan oleh para manajer untuk

meningkatkan kepuasan karyawan adalah berfokus pada bagian-bagian intrinsik pekerjaan seperti membuat kerja tersebut menjadi menantang dan menarik. Manajer juga harus sadar bahwa karyawan akan berusaha mengurangi ketidaksesuaian kognitif. Lebih penting ketidaksesuaian bisa diatur, apabila karyawan diharuskan terlibat dalam aktivitas-aktivitas yang tampaknya tidak konsisten dengan mereka atau yang berlawanan dengan sikap mereka, tekanan-tekanan untuk mengurangi ketidaksesuaian berkurang ketika karyawan merasa bahwa ketidaksesuaian tersebut dibebankan secara eksternal dan berada di luar kendali mereka atau apabila penghargaan-penghargaan tersebut cukup signifikan untuk mengimbangi ketidaksesuaian tersebut (Robbins & Judge, 2008).

Manajemen Keperawatan dan Kepemimpinan dalam Keperawatan merupakan bagian yang sangat penting dalam usaha menata organisasi keperawatan didalam Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah studi yaitu hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka

akan tercapainya kinerja individual tersebut. Pembinaan, pengarahan oleh pimpinan keperawatan kepada perawat pelaksana, dan pengembangan motivasi, inisiatif dan keterampilan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih produktif, dalam hal ini pemimpin harus mampu menjelaskan, bekerjasama dan memonitor perilaku perawat sesuai dengan situasi yang ada untuk dapat meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik

2. Pertanyaan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah diatas maka dapat ditarik pertanyaan penelitian berupa “Apakah ada hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember?”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini adalah :

- a. Mengidentifikasi fungsi manajemen kepala keperawatan di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

- c. Menganalisis hubungan fungsi manajemen kepala keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di Puskesmas Kasiyan Kabupaten Jember

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini memberikan pengalaman baru bagi penulis sebagai peneliti pemula khususnya dalam hal Manajemen Keperawatan

2. Bagi Perkembangan Ilmu Keperawatan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Ilmu Keperawatan khususnya Manajemen Keperawatan

3. Bagi Pengambil Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja staf keperawatan dan optimalisasi model kepemimpinan dalam keperawatan di Fasilitas Pelayanan Kesehatan

4. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan mutu pelayanan khususnya mutu pelayanan keperawatan serta terjaminnya keselamatan pasien

5. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber data bagi penelitian selanjutnya serta sebagai dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya baik penelitian kuantitatif maupun kualitatif yang berkaitan dengan Manajemen Keperawatan dan Kepemimpinan dalam Keperawatan