

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pesatnya peningkatan teknologi bidang pelayanan kesehatan yang dibarengi dengan semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat modern akan sistem pelayanan kesehatan, memberikan pengaruh terhadap para praktisi kesehatan dalam mengimplementasikan sistem pelayanan kesehatan masyarakat, tidak terkecuali bagi perawat. Pada era globalisasi ini seorang perawat dituntut untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik maka seorang perawat dituntut untuk menjadi perawat profesional.

Perawat profesional antara lain harus mampu: bertanggung jawab dan bertanggung gugat, dapat mengambil keputusan secara mandiri, melakukan kolaborasi dengan disiplin ilmu lain, advokasi, serta memfasilitasi kepentingan pasien (Lukimon, 2004). Sementara hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Kesehatan dan Universitas Indonesia tahun 2005 menunjukkan 78,8 % perawat melaksanakan tugas petugas kebersihan dan 63,3 % perawat melakukan tugas administrasi. Lebih dari 90 % perawat melakukan tugas non keperawatan, seperti menetapkan diagnosis penyakit dan membuat resep obat. Hanya 50 % perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan sesuai fungsinya. (Syaifoel, 2006, Batas Kewenangan *Independent Nurs Practitioner*, <http://www.Kompas.Com>).

Kenyataan yang ada saat ini menunjukkan bahwa perilaku tenaga keperawatan masih sangat tergantung pada medis, mereka belum secara profesional

menetapkan asuhan keperawatan secara mandiri (Indirawati, 2001). Perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang meliputi: standar pengkajian, standar diagnosa, standar perencanaan, standar pelaksanaan dan standar evaluasi (Afrida, 2003).

Tingginya beban kerja non fungsi perawat berdampak pada stres kerja yang dialami perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat antara lain adalah: kondisi pasien, jumlah pasien, tingkat ketergantungan pasien serta waktu yang diperlukan untuk setiap tindakan keperawatan terhadap pasien baik secara langsung maupun tidak langsung (Mansyur, 2004).

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya karena pekerjaan tersebut bukan bagian dari wewenangnya sebagai perawat. Bila seseorang punya beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja (Soehartati, 2007, Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja, <http://www.inna.ppni.Com>)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat diantaranya adalah: komponen upah atau gaji, pekerjaan, pengawasan, promosi karir, kelompok kerja dan kondisi kerja. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh: status profesional, persyaratan tugas, pembayaran, kebijakan organisasi dan otonomi (Eugenia, 2000).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa dari total perawat yang bertugas di Ruang Perawatan Lantai Lima berjumlah 21 orang, rata-rata jumlah perawat pelaksana yang bertugas per shif 5 orang dan rata-rata 1 perawat memegang 6 pasien dengan tingkat ketergantungan parsial 75% perawat menyatakan tidak

puas dengan tingginya beban kerja perawat di ruangan dan 25 % perawat menyatakan puas.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan suatu penelitian dengan judul **“HUBUNGAN BEBAN KERJA BERDASARKAN STANDAR PRAKTEK KEPERAWATAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut diatas masalah dalam penelitian ini yaitu : Adakah hubungan beban kerja Berdasarkan Standar Praktek Keperawatan dengan kepuasan kerja perawat di ruangan rawat inap?

## **C. Tujuan**

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi beban kerja perawat di ruang rawat inap.
- b. Untuk mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap.
- c. Untuk mengidentifikasi hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat.

## **D. Manfaat**

### 1. Bagi Instuitusi Rumah Sakit

Dengan mengetahui komponen beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, manajemen rumah sakit dapat memberikan kontribusi dalam memperhatikan beban kerja yang pada akan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

### 2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan untuk mengembangkan konsep keperawatan yang berhubungan dengan beban kerja dan kepuasan kerja perawat.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan beban kerja dan kepuasan kerja perawat.