

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini dikarenakan unsur sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Rumah Sakit merupakan salah satu fasilitas Pelayanan Kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung upaya penyelenggaraan Kesehatan sebagai bagian dari sumberdaya Kesehatan. Penyelenggaraan Kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang kompleks, yang didalamnya terdiri dari berbagai macam jenis tenaga Kesehatan dengan disiplin ilmu masing-masing dan berinteraksi satu sama lain (UU Kesehatan Tentang Rumah Sakit Nomor 44 Tahun 2009).

Rumah Sakit sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang jasa, maka peran sumber daya manusia sangatlah diperlukan karena berhubungan langsung dengan pasien. Sumber daya yang kurang terampil akan membawa distorsi pada kinerja organisasi oleh karena pemanfaatan sumber daya perusahaan menjadi tidak efisien dan tidak efektif sehingga menyebabkan kinerja rumah sakit akan turun (Linkert,1980)

Saat ini diketahui bahwa permasalahan pokok yang sering timbul dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja pegawai (Utomo,2008). Sehingga permasalahan terkait kepuasan kerja perlu mendapat perhatian dan ditangani secara sungguh-sungguh. Hal ini sebagai upaya untuk menghindari dampak negative yang mungkin akan dihadapi rumah sakit akibat permasalahan tersebut (Widodo, 2003).

Tingkat kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Hasil studi Mathieu (1994) dalam Sugiarti dan Wahyuni (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi nasional memiliki hubungan timbal balik. Peningkatan kepuasan kerja akan

meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Menyadari pentingnya komitmen organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi perlu ditumbuhkembangkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala perawat RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC) pada bulan April 2016, diperoleh beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC), meliputi Tingginya angka pengunduran diri perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC) Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian SDM RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC) Jakarta diketahui bahwa terdapat sejumlah perawat yang mengundurkan diri RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC) yaitu tahun 2012 terdapat 12 orang, tahun 2013 mengalami peningkatan dua kali lipat dari tahun sebelumnya, yaitu terdapat 26 orang yang mengundurkan diri dari RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC), tahun 2014 terdapat 28 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2015, yaitu sebesar 14 orang yang mengundurkan diri dari RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari 10 orang perawat rawat inap, diketahui bahwa 6 orang menyebutkan bahwa tingginya pengunduran diri perawat diakibatkan faktor gaji yang diterima oleh perawat tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan 2 orang menyebutkan bahwa alasan lain dikarenakan adanya peningkatan jenjang karir yaitu pegawai diterima sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 2 orang diantaranya menyampaikan bahwa alasan lain tidak lain adalah karena jaminan pekerjaan atau kesejahteraan yang diberikan tidak memadai.

Berdasarkan informasi, pengunduran diri yang tinggi juga bisa berdampak terhadap kinerja Rumah Sakit menjadi tidak efektif karena Rumah Sakit akan kehilangan perawat yang dianggap sudah memiliki kompetensi khusus tentunya hal ini akan menciptakan kegalauan bagi bagian diklat, karena harus melatih kembali perawat baru.

Penelitian Wiranda (2003) mengatakan pengunduran diri perawat sangat mempengaruhi *income* sebuah Rumah Sakit, dimana dampak dari pengunduran diri tersebut sangat menunjang pendapatan dari Rumah Sakit sebagai pengguna jasa bagi para pelanggan.

Akibat dari tingginya pengunduran diri perawat di RSMHC maka diperkirakan biaya yang harus dikeluarkan Rumah Sakit untuk merecrut perawat setiap tahunnya sekitar 45 jutaan belum lagi bagian diklat yang harus memberikan pelatihan pada calon perawat.

1.2. Identifikasi Masalah

Meningkatnya kepuasan kerja bagi perawat merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja perawat yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu Pelayanan keperawatan kepada pasien. Untuk meningkatkan kinerja perawat, pihak manajemen melakukan upaya mengirimkan perawat dalam pelatihan, mengembangkan sumber daya manusia keperawatan dalam mengizinkan ikut pendidikan berkelanjutan

Selain itu, berdasarkan temuan diketahui gejala-gejala yang mengindikasikan kurangnya tingkat kepuasan kerja perawat diantaranya adalah perawat mengeluhkan jadwal lembur yang tidak menentu, gaji, dll. Mengatasi permasalahan tersebut, RS Metropolitan Medical Centre (RSMHC) perlu memperhatikan kepuasan kerja perawatnya untuk menurunkan bahkan menghilangkan angka pengunduran diri dan keluhan perawat. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan keluhan perawat berhubungan dengan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja pada perawat antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi para pegawai

agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satupun organisasi yang dapat memberikan kekuatan baru bagi tenaga kerjanya atau meningkatkan produktifitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realistis, gaji bila digunakan dengan benar akan memberikan kepuasan bagi pegawai itu sendiri.

b. Sikap kerja Perawat

Gibson (1997) menjelaskan sikap sebagai perasaan positif atau negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang.

Sikap kerja perawat adalah tindakan yang akan diambil karyawan dan segala sesuatu yang harus dilakukan karyawan tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap kerja bisa dijadikan indicator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik pekerjaan akan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi yang harus selalu diingat, bukan berarti adanya kesulitankarena dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain lagi dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Harus selalu diingat proses akan menentukan hasil akhirnya.

Sikap kerja yang ditunjukkan perawat di Rumah Sakit adalah Pelayanan perawat. Setyaningsih (2003) menjelaskan Pelayanan keperawatan sebagian penting dari Pelayanan Kesehatan yang meliputi aspek bio-psiko-sosil-spiritual yang komprehensif yang ditunjukkan kepada individu, keluarga atau masyarakat yang sehat maupun sakit yang mencakup siklus hidup manusia.

International Council of Nurses (Setianingsih, 2003), menjelaskan bahwa keperawatan adalah fungsi yang unik membantu individu yang sakit atau sehat dengan penampilan kegiatan yang berhubungan dengan Kesehatan atau penyembuhan sampai individu yang bersangkutan mampu merawat kesehatannya sendiri apabila memiliki kekuatan dan pengetahuan.

Sehingga dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sikap perawat adalah tindakan yang diambil perawat dalam kegiatan Pelayanan sesuai dengan etika

dan wewenang profesi keperawatan sebagai wujud dari keceberderungan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

c. Jaminan pekerjaan atau Program kesejahteraan

Kebijakan organisasi merupakan aturan tertulis yang dibuat rumah sakit yang berisi tentang kebijakan yang diberlakukan untuk seluruh pegawai. Kebijakan organisasi sebaiknya diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai memperoleh kejelasan tentang kebijakan organisasi yang ada.

1.2.Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di unit rawat inap dengan mempertimbangkan umur, pendidikan, sikap terhadap gaji yang diterima dan masa kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).

1.3.Rumusan Masalah

Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)?

1.4.Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Mengetahui Faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran umur perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)
2. Untuk mengetahui gambaran pendidikan perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)

3. Untuk mengetahui gambaran masa kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)
4. Untuk mengetahui gambaran sikap perawat terhadap gaji yang diterima di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)
5. Untuk mengetahui gambaran kepuasan perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)
6. Mengetahui hubungan antara umur dengan kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
7. Mengetahui hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
8. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
9. Mengetahui hubungan antara sikap terhadap gaji yang diterima dengan kepuasan kerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC)

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat untuk Rumah Sakit

1. Dapat digunakan sebagai informasi gambaran tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di instalasi Rawat Inap RS Metropolitan Medical Centre (RSMMC).
2. Dapat dijadikan masukan bagi pihak rumah sakit sebagai acuan dalam perancangan program peningkatan kepuasan kerja perawat.

1.5.2. Manfaat untuk Program Studi Kesehatan Masyarakat

Laporan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan tambahan bacaan untuk mengenai Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat.

1.5.3. Manfaat Untuk Peneliti

Menambah wawasan bagi penulis dan pengetahuan mengenai kepuasan kerja perawat.