

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan rujukan utama bagi masyarakat yang ingin memperoleh pelayanan kesehatan baik untuk pengobatan maupun untuk pemulihan kesehatannya. Sebagai pusat rujukan kesehatan utama, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Pelayanan kesehatan yang komprehensif adalah berbagai bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin sesuai kebutuhan pasien.

Rumah sakit sebagai fasilitas kesehatan juga diatur dalam Undang – Undang RI No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa sarana kesehatan termasuk Rumah Sakit adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Upaya kesehatan sendiri adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan yang dilakukan oleh pemerintah dan atau masyarakat. (Aditama,2002:363)

Pesatnya persaingan global dan perkembangan teknologi, menuntut rumah sakit untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten dibidangnya masing-masing, agar dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. SDM yang ada di rumah sakit

terdiri dari : 1) Tenaga kesehatan yang meliputi medis (dokter), paramedis (perawat) dan paramedis non keperawatan yaitu apoteker, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis. 2) Tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dll.

Tenaga keperawatan merupakan salah satu SDM yang penting dalam rumah sakit, dengan tidak mengecilkan arti dari SDM lain. Sehingga pengelolaan SDM keperawatan merupakan suatu hal yang utama dalam menunjang pelaksanaan pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Mengingat pentingnya peranan perawat dirumah sakit maka pihak manajemen harus dapat mengelola SDM perawat dengan baik dan benar, serta melakukan pemeliharaan hubungan yang baik dan kontinyu dengan perawat. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah kepuasan kerja yang merupakan bagian dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja/prestasi kerjadari perawat itu sendiri.

Menurut T. Hani Handoko (2002:193) mendefinisikan: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Sehingga diharapkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai.

Didaerah Jakarta Barat terdapat Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya. Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya merupakan Rumah sakit tipe C yang menyelenggarakan berbagai jenis kegiatan kesehatan, kegiatan yang dilakukan adalah kegiatan operasional dan kegiatan pelayanan penunjang medik. Kegiatan operasional antara lain Pelayanan rawat jalan/poliklinik, Pelayanan rawat inap, Unit kamar operasi bedah, dan *Medical check up*. Kegiatan pelayanan penunjang medik antara lain Instalansi farmasi Rumah sakit, Laboratorium klinik, Radiologi, Fisioterapi, Instalansi gizi. Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya mulai beroperasi pada tanggal 25 Januari 2006. Berdasarkan peraturan daerah DKI Jakarta No. 6 tahun 1999 tentang rencana tata ruang wilayah. Area Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya telah sesuai diperuntukkan untuk kegiatan fasilitas kesehatan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya diketahui bahwa dari awal tahun 2012 sampai akhir tahun 2012 diidentifikasi ada 18 orang perawat yang mengundurkan diri (*turnover*) salah satunya adalah manager keperawatan. Keluarnya perawat tersebut dikarenakan berbagai alasan antara lain : jarak tempat kerja dengan rumah tinggal yang terlalu jauh, larangan bekerja dari pasangan, ingin menambah pengalaman kerja ditempat lain, dll. Sehingga mengakibatkan timbulnya kondisi-kondisi yang mengakibatkan suasana kerja kurang kondusif,

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tergerak untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1.2.1 Banyaknya jumlah perawat yang mengundurkan diri  $\pm$  30% dari 60 orang perawat yang ada di Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya pada tahun 2012.

1.2.2 Menurunnya kinerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat kemungkinan besar dikarenakan faktor-faktor yang diharapkan memberi kepuasan kerja yang dirasakan kurang terpenuhi.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Dengan melihat banyaknya SDM yang bekerja di unit-unit pelayanan yang ada di rumah sakit dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Sehingga agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas. Maka penulis memberikan batasan-batasan tertentu yang sesuai dengan permasalahan yaitu tentang SDM perawat. Dengan membahas mengenai “Hubungan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit” karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian hanya dilakukan pada pegawai keperawatan yang ada di rumah sakit.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut: “Apakah ada hubungan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit?”

## **1.5 Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya

### **1.5.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di rumah sakit Puri Mandiri Kedoya
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di rumah sakit Puri Mandiri Kedoya
- c. Menganalisa hubungan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Puri Mandiri Kedoya

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Bagi Peneliti**

Sebagai tambahan dan pengalaman dalam rangka penerapan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan dilapangan serta sebagai bekal menghadapi berbagai masalah di masa-masa yang akan datang.

### **1.6.2 Bagi Rumah Sakit**

Sebagai bahan masukan bagi pihak rumah sakit dalam peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai yang bekerja di rumah sakit tersebut.

### **1.6.3 Bagi FIKES ESA UNGGUL**

- a. Terbinanya kerjasama dengan institusi tempat penelitian dalam upaya meningkatkan pembangunan kesehatan.
- b. Untuk menambah bahan kepustakaan Universitas Esa Unggul, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi yang membacanya.