

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

RSUD yaitu rumah sakit yang didirikan dan dikelola oleh pemerintah sebagai sarana kesehatan bagi masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan mutu kesehatan masyarakat. Mutu pelayanan yang baik sangatlah di perlukan bagi rumah sakit, sebagai penunjang mutu rumah sakit yang baik diperlukan beberapa hal penunjang yaitu seperti alat-alat medis yang tersedia, kelengkapan obat-obatan dan kompetensi serta kemaksimalan pelayanan kesehatan. Dengan mutu pelayanan yang baik diharapkan pasien puas dengan pelayanan yang di perikan oleh pihak rumah sakit. Maka dari itu pelayanan yang berhubungan dengan pasien secara langsung di tuntutan untuk bekerja secara maksimal. Menurut UU No.44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan suatu lembaga yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan secara lengkap berupa pelayanan rawaat inap, rawat jaan, dan gawat darurat (Wirani dkk, 2017)

Berdasarkan UU No.38 Tahun 2014 yang mengatur tentang keperawatan. Perawat adalah seorang yang telah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi keperawatan yang ada di dalam maupun diluar negeri dan telah diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Maimun dan Yelina, 2016)

Di dalam rumah sakit perawat dibedakan menjadi dua golongan, yaitu PNS dan Non PNS (BLUD). Ditinjau dari kedua golongan tersebut memiliki perbedaan yang cukup signifikan, bagi perawata PNS mereka akan mendapatkan gaji berdasarkan golongan dan jabatan, adanya kenaikan gaji setiap dua tahun sekali. Bagi PNS yang sudah lama mengabdikan akan memperoleh promosi yang berupa kenaikan jabatan atau golongan. Selain itu perawat PNS yang mengundurkan diri akan mendapatkan tunjangan hari akhir. Sedangkan bagi pegawai Non PNS yang mengundurkan diri akan mendapatkan denda, dari segi gaji pegawai Non PNS besar kecilnya gaji diukur dari kinerja mereka (Wirani dkk, 2017).

Di Indonesia sebagian besar perawat berpendidikan D3 keperawatan dan hanya sebagian kecil ners maupun spesialis. Perlunya pengembangan di bidang keperawatan sehingga mampu menciptakan perawat yang profesional, hal ini bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik. Adanya perubahan kearah positif pada pengetahuan, kualitas dan keterampilan kerja seorang perawat (Aswad dan Ferial, 2016). Berdasarkan data dari kementerian RI tahun 2015 perawat menduduki tenaga kerja dengan jumlah terbanyak. Sedangkan di Indonesia perawat profesional hanya mencapai 2% dari jumlah keseluruhan perawat yang ada. Rendahnya kinerja perawat dapat disebabkan oleh beberapa hal salah satunya yaitu hubungan antara perawat dengan pimpinan kurang baik yang mendorong seorang perawat mengalami penurunan kinerja. Hal tersebut membuat perawat memiliki rasa ketidaknyamanan dalam bekerja (Handayani dkk, 2018).

Sehubungan dengan fenomena yang terjadi, ada harapan dan kenyataan yang bisa di bahas. Harapan yang bisa di dapatkan adalah kepuasan kerja yang dimiliki seorang individu mampu meningkatkan kinerjanya. Namun kenyataan yang ada belum tentu sesuai dengan apa yang dirasakan oleh seorang individu. Semisal insentif yang diberikan tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang baik, seperti hubungan rekan kerja maupun individu dengan atasannya yang menjadi penyebab seorang individu tidak memiliki kepuasan kerja.

Penilai kinerja perawat dapat dilihat dari bagaimana seorang perawat memberikan pelayanan kepada pasien. Dari hasil survey yang telah diperoleh menunjukkan bahwa 66% responden merasakan kurang baiknya mutu pelayanan perawat. Dari prosentase tersebut ada banyak faktor pemicu penurunan kinerja perawat. Pemberian insentif sesuai dengan pekerjaan merupakan hal yang perlu diperhitungkan, pemberian insentif yang tidak sesuai akan berdampak pada rendahnya kinerja perawat. Perawat menganggap bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai selama bekerja. Selain itu gaya kepemimpinan juga berpengaruh dalam kinerja perawat, karena pemimpin belum dapat memberikan contoh yang baik membuat kinerja perawat mengalami penurunan. Dalam bekerja seseorang akan diberikan tugas sesuai dengan pekerjaannya yang sering disebut dengan beban kerja. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu dimana ketika beban kerja yang diberikan kepada perawat terlalu berat akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang terbatas sedangkan jumlah pasien melebihi kapasitas (Bawono dan Nugrahaeni, 2015).

Sumber daya manusia yang mencukupi sangatlah penting di dalam jasa pelayanan. Dikarenakan jumlah pasien yang setiap tahunnya meningkat sedangkan tidak ada peningkatan sumber daya manusia akan memberikan dampak pada rumah sakit. Dimana terjadi penurunan kinerja perawat setiap tahunnya. Sumber daya manusia yang ada juga harus dipelihara dengan baik, sehingga terjalin kerjasama yang baik antar perawat maupun dengan atasan. Karena lingkungan kerja yang kurang baik maka terjadi penurunan kinerja perawat, lingkungan kerja yang dimaksudkan disini yaitu hubungan antar rekan kerja maupun kepada atasan. Sebanyak 56% dari jumlah responden merasa lingkungan kerja kurang baik sehingga hubungan yang terjalin di lingkungan kerja tidak berjalan sebagaimana seharusnya. Selain itu kurangnya kedisiplinan dalam bekerja akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh sebanyak 57%, dimana lebih dari setengah responden tidak disiplin dalam bekerja (Sutrisnoputri dkk, 2018).

Menurut penelitian yang sudah dilakukan di RS Ibnu Sina penilaian diperoleh berdasarkan daftar tugas-tugas yang telah dilakukan oleh perawat. Hasil dari penilaian diperoleh adanya penurunan mutu pelayanan perawat sebesar 2,55. Namun secara keseluruhan kinerja perawat di Rumah sakit Islam Ibnu Sina bisa dikatakan cukup baik, akan tetapi perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut belum memenuhi kriteria penilaian bahkan ada juga yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini disebabkan karena rendahnya mutu pelayanan keperawatan yang ditunjukkan kepada pasien (Lousyiana, 2015).

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja, sehingga ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, kinerja perawat akan semakin bagus dan tugas terselesaikan secara maksimal. Hal ini akan berdampak positif berupa peningkatan kinerja dan merupakan keberhasilan bagi organisasi. Selain itu ketika seorang perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka secara otomatis dapat menyesuaikan diri dengan baik, dan bekerja dengan baik dengan tujuan memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan kesehatan dengan sepenuh hati sehingga pekerjaan menjadi maksimal (Winasih dkk, 2015)

Seorang perawat dapat bekerja dengan produktif atau tidak dapat ditinjau dari tingkat kepuasan kerja setiap individu. Oleh karena itu kepuasan kerja bersifat individu krena taraf kepuasan kerja masing-masing individu memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Hal itu dilihat dari seberapa banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, dan ketika kesesuaian itu semakin banyak maka semakin tinggi tingkan kepuasan kerja individu (Wirani dkk, 2017).

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Agyare, dkk (2016) yaitu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu adanya keadilan di dalam penilain kinerja dengan adanya keadilan dalam penilaian itu sendiri seorang karyawan dapat menemukan kepuasan dalam bekerja. Penghargaan, dalam hal ini penghargaan bias berarti pemberian peluang promosi kenaikan jabatan kepada keryawan atas pekerjaan atau kontibusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kejelasan peran sebagai karyawan,

dalam penelitian yang telah dilakukan untuk faktor kejelasan peran tidak terlalu berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan. Umpan balik mengenai kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran apakah orang tersebut menyukai pekerjaan mereka ataupun sebaliknya . dari berbagai macam jenis pekerjaan yang ada mereka yang bekerja secara *freelance* terlihat lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan yang lain meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Bagi mereka yang bekerja dirumah akan menghadapi kondisi yang berbeda dimana pekerjaan mereka menjadi tidak teratur. Mereka yang memiliki stabilitas kerja yang tinggi cenderung akan merasa lebih puas dibandingkan mereka yang memiliki status pekerjaan yang tidak teratur. Selain mereka yang lebih puas memiliki pekerjaan yang stabil yaitu pendapatan merupakan hal yang cukup diperhitungkan dalam menentukan kepuasan kerja (Lee, 2017).

Kepuasan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja organisasi, namun berbeda hal bahwa sebuah organisasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Hal ini dikarenakan dampak dari keberhasilan yang diperoleh sebuah organisasi tidak dapat dirasakan langsung oleh karyawan. Berdasarkan fakta yang ada karyawan hanya menerima gaji dengan jumlah yang sama meskipun organisasi tersebut mendapatkan keuntungan lebih (Bakotic, 2016).

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat
2. Mengetahui tingkat kinerja.
3. Mengetahui tingkat kepuasan kerja.
4. Mengetahui peran kepuasan kerja terhadap kinerja

C. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Rumah Sakit

Dari hasil yang diperoleh dari penelitian diharapkan dapat memberikan saran kepada pihak rumah sakit yang berkaitan dengan Keperawatan untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif.

2. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perawat untuk menjadikannya evaluasi mengenai kinerja dan kepuasan kerja

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat mengembangkan ilmu yang sudah dipelajari selama perkuliahan khususnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja.