

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Era reformasi sekarang ini, telah membawa perubahan yang mendasar dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya termasuk masalah pelayanan kesehatan. Dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat banyak hal yang perlu diperhatikan. Salah satu diantaranya yang dianggap mempunyai peranan yang cukup penting adalah penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Pelayanan Kesehatan. Agar penyelenggaraan pelayanan kesehatan dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka pelayanan harus memenuhi berbagai syarat diantaranya; tersedia dan berkesinambungan, dapat diterima dan wajar, mudah dicapai, mudah dijangkau, dan bermutu (Azwar, Azrul, 1996).

Rumahsakitsebagai organisasi pelayanan kesehatan saat ini tumbuh sedemikian cepat dan semakin tinggi kompetensinya, sehingga terjadi persaingan antar rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah, swasta dan asing yang semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas.Oleh karena itu, untuk dapat memenuhi kriteria tuntutan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dan bermutu karena salah satu indikator keberhasilan rumah sakit secara efektif dan efisien adalah jika tersedia sumber daya manusia yang cukup dengan kualitas yang tinggi, professional sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personil. Pelayanan kesehatan (*health care service*) merupakan suatu upaya yang diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam satu organisasi untuk

meningkatkan dan memelihara kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan perorangan, kelompok, atau masyarakat (Azwar, Azrul, 2009).

Pelayanan kesehatan di Rumah Sakit secara garis besar memberikan pelayanan kepada masyarakat mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik, dan pelayanan keperawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap. Rumah Sakit tidak saja memberikan pelayanan bersifat penyembuhan (*kuratif*) terhadap pasien melalui rawat inap, tetapi juga bersifat pemulihan (*rehabilitatif*). Kedua pelayanan tersebut secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan (*promotif*) dan pencegahan (*preventif*).

Dalam upaya memberikan pelayanan, peran perawat sangat penting sebagai pelaksana tindakan medis serta secara berkelanjutan mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Keperawatan menjadi salah satu profesi dibidang kesehatan yang mempunyai kontribusi terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Hariyati, Tutik Sri, 2014)

Salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan agar perawat hasil kerjanya baik yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja perawat. Ini merupakan gambaran keinginan dan harapan akibat dari pekerjaan yang telah dikerjakannya. Betapapun sempurnanya rencana organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan pengawasan, bila perawat tidak dapat

menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka tidak akan mencapai hasil yang baik sesuai yang dikehendaki. Kepuasan kerja perawat sangat di butuhkan bagi perawat agar meningkatkan pelayanan kesehatan. Perawat yang memiliki emosi positif dalam suatu pekerjaan akan menjadi lebih baik. Perawat yang tidak puas dalam berkerja serta memiliki perasaan negatif akan menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit. Kepuasan kerja perawat bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh perawat.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Suprihanto, 2003).

Berdasarkan data sekunder yang saya peroleh dari *survey* sumber pustaka yang menunjukkan bahwa adanya suatu permasalahan pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit. Oleh sebab itu, penulis mengambil masalah tersebut karena berdampak besar bagi pelayanan kesehatan dan rumah sakit itu sendiri. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian lebih dalam untuk mengidentifikasi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit dengan pendekatan *literature review*.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit?

### **1.3. Tujuan**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit.
2. Mengidentifikasi faktor penyebab kepuasan kerja menurut teori Stephen P. Robbins (kerja yang menantang secara mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, dan kolega yang supportif).

### **1.4. Manfaat**

#### **1.4.1. Manfaat Bagi Peneliti**

Peneliti diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah, menambah wawasan, dan pengalaman sebagai praktisi dalam menganalisa suatu permasalahan kemudian mengambil sebuah keputusan dan kesimpulan.

#### **1.4.2. Manfaat Bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi rumah sakit dalam melakukan evaluasi dan peningkatan kepuasan kerja dalam upaya menekan angka *turnover* di rumah sakit.

#### **1.4.3. Manfaat Bagi STIKES YAYASAN RS Dr. SOETOMO**

Memberikan tambahan pedoman dan referensi penelitian bagi mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit dan meningkatkan kerja sama antara lembaga pendidikan dengan tempat penelitian.