

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia diharapkan secara langsung memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada era globalisasi. Pada era ini karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang paripurna dan bermutu. Tentunya hal tersebut dipengaruhi oleh peran dan fungsi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing dan controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran (Hasibuan, 2002). Menurut Heidjrachman, 2010 mengemukakan beberapa faktor kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan 4 untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Saat ini rumah sakit berkembang menjadi industri jasa yang memiliki tugas dalam pemberian layanan kesehatan bagi masyarakat. Sebagai industri jasa, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan pelayanan rumah sakit. Salah satu SDM terpenting dalam rumah sakit adalah perawat, karena selain jumlahnya yang cukup banyak mereka memberikan pelayanan 24 jam sehari selama tujuh hari dalam seminggu serta

mempunyai kontak dengan pasien (Nurhayni, 2008). Tugas pokok perawat menurut Permen PAN dan RB no 25, 2014 tentang jabatan fungsional keperawatan dan angka kreditnya melakukan kegiatan pelayanan keperawatan yang meliputi asuhan keperawatan, pengelolaan keperawatan dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan peran dan tugas perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik karyawan di tempat kerja. *Quality Of Work-Life (QWL)* mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang untuk pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produktifitas kerja. Fokus utama dari QWL sendiri berkaitan dengan lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi yang ada.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Dessler, 2013). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan atau kondisi lingkungan tempat perawat bekerja. Kondisi tersebut dapat memunculkan rasa nyaman dalam diri perawat terhadap pekerjaan yang ditempatinya.

Hasil Penelitian dari Arifin, 2016 menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan. berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa menurunnya kualitas hidup perawat dapat

menyebabkan penurunan kinerja perawat yang berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit kepada pasien.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, 2018 pada perawat di surakarta bahwa gambaran *QWL* di rumah sakit surakarta hampir seimbang antara baik dan kurang baik artinya terdapat beberapa komponen yang masih kurang baik sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam menangani pasien.

Rumah Sakit Wiyung Sejahtera merupakan rumah sakit swasta yang terletak di kota Surabaya yang sudah bertipe C dan diresmikan pada Tahun 1995. Letak Rumah Sakit Wiyung Sejahtera sangat strategis dekat dengan jalan raya. Rumah Sakit Wiyung Sejahtera selalu menumbuhkan kualitas dalam bekerja sesuai dengan nilai dasar yang dimiliki oleh RSWS yaitu Integritas, Ramah, Inovatif dan kejujuran. Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera terdapat permasalahan terkait peningkatan BOR tahun 2021 ke 2022. tingginya hasil capaian BOR menyebabkan beban kerja perawat semakin tinggi sehingga akan berdampak pada kualitas kehidupan kerja perawat. Berikut capaian data BOR di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera pada Tahun 2021-2022.

Tabel 1.1 Hasil Capaian BOR Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Tahun 2021-2022.

Triwulan	Tahun	Capaian BOR %
TW 1	2021	76,2%
TW 2		61,9%
TW 3		41%
TW 4		55,3
TW 1	2022	75,1%
TW 2		83,6%

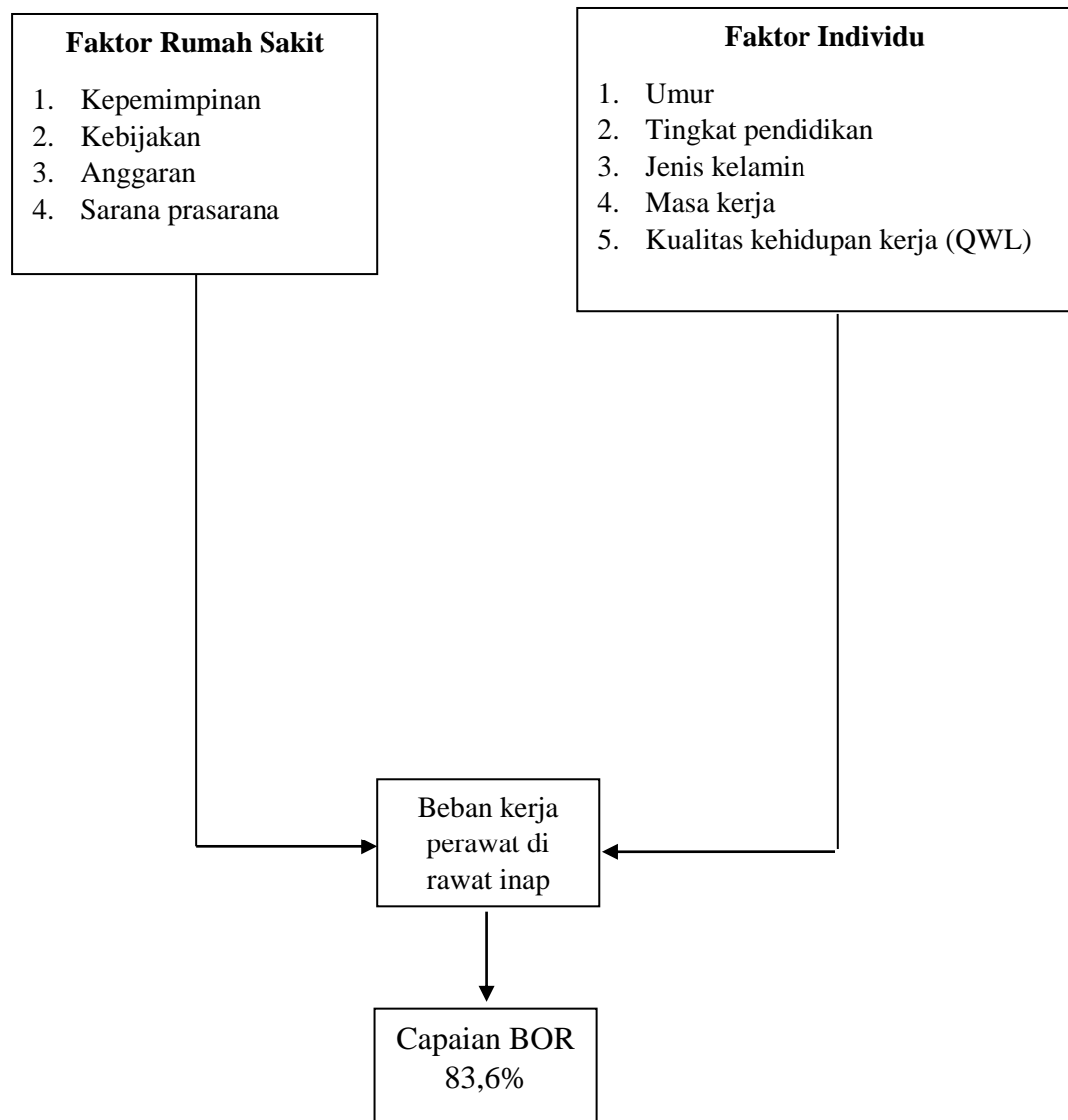
Sumber : Data Dari Unit Rekam Medis Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

Tabel data diatas dapat diketahui bahwa capaian BOR diunit rawat inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera pada tahun 2021 capaian BOR rata-rata di rawat inap selama triwulan 4 sebesar 55,3%. Kemudian pada tahun 2022 BOR dirawat

inap mengalami peningkatan secara drastis yaitu rata-rata sebesar pada triwulan terakhir sebesar 83,6%. Melihat jumlah pasien yang terus meningkat di awal tahun sampai pertengahan tahun yang disebabkan oleh meningkatnya pandemi covid19. Kondisi ini dapat diasumsikan bahwa tingkat beban kerja perawat mengalami peningkatan. Peningkatan beban kerja perawat ini dapat dilihat dari jumlah total tempat tidur di rumah sakit wiyung sejahtera sebanyak 105 TT dan jumlah perawat keseluruhan sebanyak 79 orang. Hasil Penggunaan BOR 83,6% dari 105 tempat tidur di rumah sakit sebanyak 88 tempat tidur yang ditempati oleh pasien. Dalam hal ini dapat dikatakan jumlah pasien lebih banyak dibandingkan jumlah perawat sehingga berpengaruh dalam kualitas kehidupan kerja perawat.

Berdasarkan dari uraian latar belakang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work-Life (QWL)* pada perawat sangat tinggi. Hal itu bisa dilihat dari capaian BORnya yang mengalami peningkatan secara signifikan, yang semulanya 55,3% meningkat menjadi 83,6% di bulan Juni tepatnya 3 bulan terakhir. Oleh sebab itu pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis *Quality Of Work-Life (QWL)* Pada Perawat Di Rawat Inap Di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera”**

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.1 Kajian Masalah

Berdasarkan dari kajian masalah diatas faktor yang mempengaruhi capaian BOR sehingga akan berpengaruh pada beban kerja seorang perawat yang disebabkan oleh 3. Faktor Rumah Sakit, QWL dan faktor karakteristik individu. Berdasarkan uraian tabel diatas menjelelaskan bahwa faktor QWL yaitu meliputi 9 komponen (*Quality Of Work-Life*) antara lain Keterlibatan karyawan, Kopensasi yang seimbang, Rasa aman atas pekerjaan, Rasa bangga terhadap institusi,

Pengembangan, karir, Komunikasi, Penyelesaian masalah, Keselamatan lingkungan kerja, dan Fasilitas yang tersedia. Adapun faktor karakteristik individu juga meliputi antara lain umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jenis kelamin. Faktor rumah sakit juga meliputi antara lain kepemimpinan, anggaran, kebijakan, dan sarana prasarana.

1.3 Rumusan Masalah

Bagaimana *Quality Of Work-Life* perawat di unit rawat inap di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera ?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis *Quality Of Work-Life* perawat di unit rawat inap di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.
2. Mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja (QWL) meliputi keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman atas pekerjaan, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, komunikasi, keselamatan lingkungan kerja, dan fasilitas yang tersediapada perawat di unit rawat inap di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini merupakan sarana penilaian terhadap kualitas kehidupan kerja perawat di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi organisasi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk perencanaan dan pengembangan perusahaan (Rumah Sakit) kearah yang lebih baik. Khususnya dalam menciptakan QWL yang baik bagi pekerja terutama perawat di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera sehingga dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

1.5.2 Manfaat bagi Perawat Rumah Sakit

Penelitian ini merupakan sarana untuk membantu perawat dalam mengetahui tentang kualitas kehidupan kerja dan komponen-komponen apa yang ada di dalam kualitas kehidupan kerja itu sendiri. Selain itu membantu perawat dalam menilai kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh perawat selama melaksanakan kerja di rumah sakit. Penelitian ini diharapkan membantu dalam mengetahui wawasan mengenai *Quality Of Work-Life* pada perawat di rumah sakit.

1.5.3 Manfaat Bagi STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo

1. Menunjang ilmu pengetahuan terutama terkait kinerja kepegawaian.
2. Sebagai masukan bagi yang tertarik untuk mengkaji program *Analisis Quality Of Work-Life* pada perawat terutama pada kehidupan kerja perawat.

1.5.4 Manfaat Bagi Peneliti

1. Penelitian ini digunakan untuk meneliti tugas akhir yaitu skripsi yang sebagaimana untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Administrasi Rumah Sakit di Stikes Yayasan Rumah Sakit Dr Soetomo.
2. Penelitian ini dapat menjadi suatu pembelajaran dan pengalaman berharga bagi peneliti.
3. Penelitian ini juga memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti tentang sumber daya manusia di Rumah Sakit.