

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementrian Kesehatan RI, 2009). Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan menjadi rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum sebagaimana dimaksud memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dicapai apabila ada keseimbangan antara jumlah tenaga dengan beban kerja perawat disuatu rumah sakit (Pusat Data Kemenkes RI, 2017).

Rawat jalan dan rawat inap merupakan pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan, baik kuratif, preventif maupun rehabilitatif. Pelayanan rawat inap adalah suatu pelayanan yang memberikan perawatan dan pengobatan serta tindakan medis lebih lanjut kepada pasien yang dinyatakan oleh dokter yang memeriksa, baik pasien yang masuk melalui rawat jalan maupun gawat darurat. Pada pengelolaan unit rawat inap terdapat salah satu aspek yang harus diperhatikan yaitu penggunaan tempat tidur. Dalam pemantauan dan penilai tingkat efisiensi dan efektifitas penggunaan tempat tidur ruang perawatan pasien bisa menggunakan parameter yaitu *Bed Occupancy Rate* (BOR). Sumber data yang dapat digunakan untuk menghitung parameter tersebut adalah sensus bulanan rawat inap.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama sebuah perusahaan. Banyak jenis pekerjaan yang harus dipantau selama 24 jam salah satunya adalah layanan rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang memberikan pelayanan di rumah sakit dalam waktu 24 jam. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat di Rumah Sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan dan pelayanan gawat darurat.

Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto yang berlokasi di Jalan R.A.Basuni No.12 Sooko Mojokerto merupakan Rumah Sakit Islam tipe C. Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto telah berkembang, mempunyai pelayanan rawat jalan, rawat inap dan IGD. Untuk pelayanan rawat inap, saat ini mempunyai kapasitas 3 tempat tidur VVIP, 36 tempat tidur VIP, 27 tempat tidur kelas 1, 48 tempat tidur kelas II, 63 tempat tidur kelas III, 10 tempat tidur ICU, 13 tempat tidur IGD, 2 tempat tidur ICCU, 4 tempat tidur NICU, 4 tempat tidur operasi dan 4 tempat tidur isolasi. Fasilitas pelayanan gawat darurat beroperasi 24 jam dilengkapi dengan radiologi, laboratorium dan ambulans.

Dari survei awal yang didapat yaitu indikator grafik BOR. Indikator pelayanan rumah sakit dapat dipakai guna mengetahui Tingkat efisiensi dan efektifitas pelayanan rumah sakit. Berdasarkan hasil capaian selama tahun 2023 petugas rekam medis memperoleh data yang ditunjukkan dalam Tabel 1.1 berdasarkan hasil capaian selama 2023 di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto

adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Bed Occupancy Rate (BOR)* Rumah Sakit Islam Sakinah tahun 2023

Ruangan	Bulan (%)												Rata - rata (%)
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	
WH	82	95	106	91	94	94	119	144	143	130	121	115	111
BISRI	81	83	97	45	101	100	126	123	132	127	124	121	105
WAHAB UTAMA	61	76	104	75	112	98	109	123	129	123	108	104	102
W9	87	83	85	79	87	83	89	91	92	92	89	91	87
MURIA KUDUS	99	92	103	90	91	99	96	105	106	102	100	103	99
BONANG	110	104	107	100	111	117	101	114	116	113	116	119	111
DRAJAT	100	103	104	86	101	108	104	124	133	129	135	130	113
SGJ 1	103	103	103	94	106	105	111	112	113	113	109	114	107
SGJ 2	88	83	82	47	81	81	88	85	90	87	89	86	82
VK	99	96	95	98	98	93	91	93	96	119	109	91	98

Sumber : Laporan Tahunan Rekam Medis RSI Sakinah Mojokerto tahun 2023

Pada tabel 1.1 Indikator menunjukkan nilai BOR (rata-rata pemakaian TT) yaitu 101,4%. Hal tersebut tidak sesuai dengan standar ideal BOR yaitu sebesar 60%-85% menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Persentase BOR pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingginya pemanfaatan tempat tidur yang tinggi di Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tabel diatas menunjukkan hampir semua ruangan rawat inap melebihi BOR menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia dan hanya 1 ruangan yang sesuai standart ideal BOR. Terjadinya peningkatan beban kerja yang dialami oleh perawat akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya.

Hasil penelitian Arief Subyantoro (2009:18), menyimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus.

Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh kinerja.

Tingginya aktivitas tenaga perawat dalam melayani pasien akan mempengaruhi kinerja perawat. Dengan demikian sangat perlu diperhatikan beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan Nurjanah (2016).

Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Beban kerja yang berlebihan sangat berdampak terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri (Haryani, 2008). Selain itu beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seseorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaannya (Tisa.V.L *et al.*,2017).

Menurut Hamid (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Munandar (2011) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan sedangkan beban

kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan produktivitasnya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

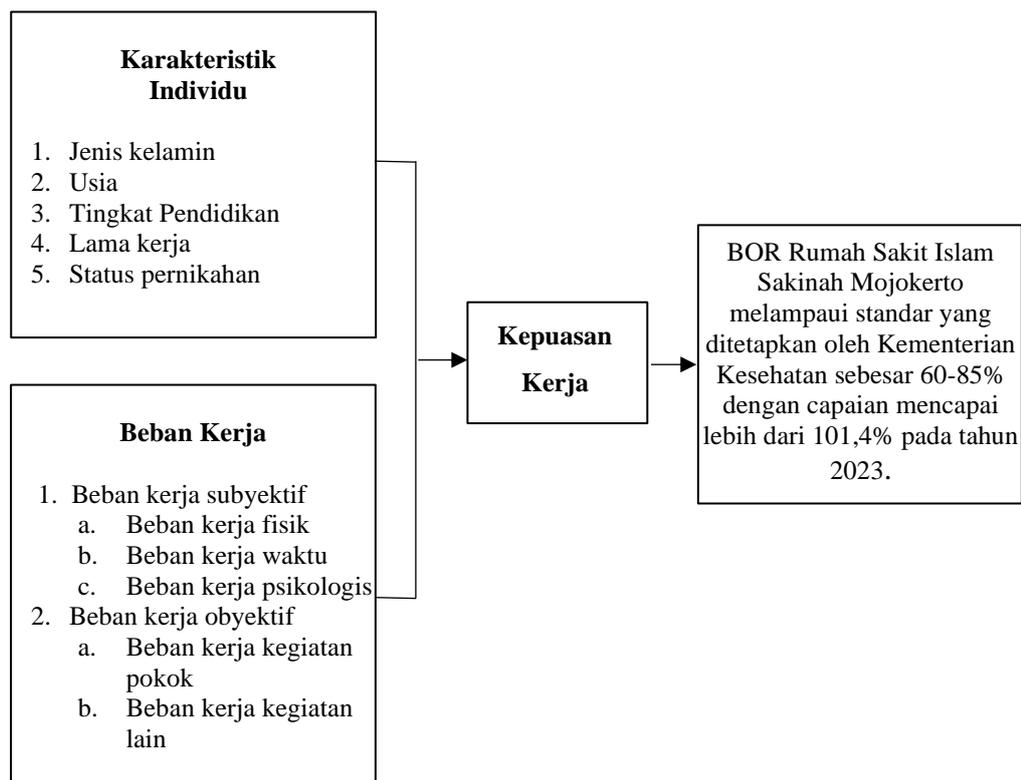
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja para karyawan. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adanya peningkatan dalam kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan juga kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai, yaitu mendapatkan hasil kerja yang baik untuk mendapatkan hasil produktivitas yang baik (Baroroh, 2013).

Tingginya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya, prestasi kerja menjadi buruk jika kepuasan kerja karyawan rendah. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan hal ini akan sangat berpengaruh bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk tingginya kinerja perusahaan. Hal itu yang menyebabkan penilaian kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto, 2014).

Berdasarkan tabel masalah yang telah terlampirkan diatas, selanjutnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto”.

1.2 Kajian Masalah



Gambar 1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan gambaran identifikasi penyebab masalah diatas dapat diketahui bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah yang diantaranya :

1. Karakteristik Individu

a. Jenis kelamin

Seorang pekerja laki-laki memiliki tenaga yang lebih dibanding dengan pekerja Perempuan.

b. Usia

Semakin bertambah usia seseorang maka kemampuan akan cenderung mengalami penurunan kemampuan kerja.

c. Pendidikan

Notoatmodjo (1989 dalam Kurniasih, 2002) bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi harapan dan persepsi pasien terhadap pelayanan kesehatan. Lumenta (2000) mengatakan bahwa seseorang yang berpengetahuan dan berpendidikan kurang, membutuhkan lebih banyak perhatian khusus terhadap pelayanan medis.

d. Status pernikahan

Status pernikahan memiliki pengaruh karena kebutuhan yang meningkat.

e. Lama kerja

Perawat baru masih belum memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja.

2. Beban kerja

a. Beban kerja subyektif

beban kerja yang dilihat dari sudut pandang atau persepsi dari perawat.

1) Beban kerja fisik

merupakan Pekerjaan yang dilakukan dengan mengandalkan kegiatan fisik semata akan mengakibatkan perubahan pada fungsi alat-alat tubuh.

2) Beban kerja social

penilaian terhadap beban yang berkaitan dengan individu lain yang dirasakan oleh seseorang selama jam kerja

3) Beban kerja psikologis

penilaian penilaian terhadap beban yang berkaitan dengan individu lain yang dirasakan selama waktu kerja meliputi subjek yang terlibat dalam pekerjaan (Muntiyani, 2010).

b. Beban kerja obyektif

Keadaan nyata yang ada di lapangan.

1) Beban kerja kegiatan pokok

Kegiatan harian yang dilakukan seorang perawat

2) Beban kerja kegiatan lain

Kegiatan tambahan yang dilakukan seorang perawat diluar kegiatan harian mauapun kegiatan rutinan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan yang menyenangkan dan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini agar lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Oleh sebab itu, peneliti akan memfokuskan penelitian hanya pada analisis pengaruh beban kerja subyektif terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penjabaran latar belakang yang tertera maka selanjutnya, peneliti menentukan rumusan masalah penelitian ini “apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto?”

1.5 Tujuan Penelitian

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi karakteristik individu di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
2. Mengidentifikasi beban kerja perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
3. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

1.6 Manfaat

1.6.1 Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar kelak penelitian ini dapat berguna dalam meningkatkan wawasan terhadap pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

1.6.2 Bagi Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan mutu pelayanan Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.

1.6.3 Bagi STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi mahasiswa-mahasiswi terkait pentingnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Islam Sakinah Mojokerto.