

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang menyediakan layanan jasa pemeliharaan keperawatan yang berkualitas dan bermutu, salah satu profesi perawat memegang peranan penting dalam sebuah rumah sakit. Perawat adalah salah satu garda terdepan untuk memberikan layanan kepada pasien pada saat datang ke rumah sakit atau klinik. Pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien tersebut dilakukan selama berada dirumah sakit ataupun klinik. Dalam buku yang di susun oleh (Robbins, Stephen, & Timothy, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja bagaikan sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang ialah hasil dari suatu penilaian karakteristiknya..

Kepuasan kerja dapat dikatakan suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek suatu pekerjaan. Kepuasan kerja perawat berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan, kesabaran kepuasan dan pengembangan organisasi dipahami sebagai perspektif yang menguntungkan, dengan keseimbangan antara harapan pekerjaan orang, imbalan yang mereka tawarkan, hubungan interpersonal, dan jenis manajemen (Hellín Gil et al., 2022). Bila kepuasan kerja tersebut tidak terlaksanakan dengan baik maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan dapat menyebabkan turnover intention.

Dikatakan bahwa niat untuk keluar/turnover intention berasal dari respon psikologis terhadap aspek-aspek negative dari organisasi atau tempat kerja, tetapi hubungan dan efek mediasi antara variable yang terkait dengan turnover intention dikatakan sangat kompleks(Nielsen et al., 2022).

Menurut (Dwiningtyas, 2015) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kepuasan kerja akan lebih tinggi apabila dihubungkan dengan turnover perawat yang rendah, sedangkan apabila kepuasan kerja perawat lebih rendah atau kurang puas maka tingkat turnover akan lebih tinggi. Kepuasan perawat lebih dipengaruhi penerapan standar asuhan keperawatan dapat dilaksanakan dan adanya dukungan organisasi (fasilitas,gaji,promosi,dan kesesuaian jenis pekerjaan) (Nursalam, 2016).

Dalam penelitian (Singh & Loncar, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan gaji dapat mempengaruhi niat untuk berpindah, kepuasan kerja mungkin menjadi variable yang sangat penting dalam hal pergantian perawat. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hellín Gil et al., 2022) yang berjudul “ *Relationship between job satisfaction and workload of nurses in adult inpatient units* “ dari temuan tersebut menunjukkan adanya tingkat kepuasan yang tinggi antara hubungan dengan atasan langsung, hubungan dengan sesama pekerja, hubungan dengan manajemen senior, dan system organisasi unit. Mendapatkan skor 75,63 untuk kepuasan kerja keseluruhan.

Dalam penelitian (Dall’Ora et al., 2015) yang dilakukan di unit bedah medis umum di 12 negara eropa menunjukkan bahwa jam kerja perawat yang lebih dari 8 jam dapat menyebabkan kelehan fisik dan mental serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat menjadi ketidakpuasan kerja perawat, yang mengakibatkan adanya niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian (Kalinowska & Marcinowicz, 2020) yang berjudul “*Job satisfaction among family nurse in poland: A questionnaire-based study*“ menunjukkan bahwa perawat keluarga di poland merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi yaitu mereka yang memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang lebih lama dan mereka yang memiliki unit kesehatan primer yang tinggal dalam keluarga lengkap atau tunggal dan mampu membeli apa yang mereka mampu membeli dan yang mereka inginkan dengan simpanan yang dimiliki. Sejalan dengan (Kubichka, 2016) yang menunjukkan 21% kepuasan kerja perawat dapat mempengaruhi turn over intention.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat factor-factor berbeda yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di berbagai rumah sakit dan unit terkait, yang dapat mengarah pada kenyataan bahwa waktu pindah bervariasi tergantung rumah sakit dan masalah yang ditemukan dan diselesaikan dalam kasus individu. Factor dominan dalam kepuasan kerja adalah gaji, kondisi kerja, dan kebijakan dari tiap instansi.

RSU “X” merupakan rumah sakit umum yang terletak di kabupaten Sidoarjo Barat, dengan kategori C, terakreditasi penuh oleh KARS RSU “X” bertujuan untuk menciptakan pusat rujukan kesehatan bagi warga Sidoarjo dan sekitarnya. Target tersebut dapat tercapai jika didukung dengan kepuasan kerja perawat terpenuhi dengan baik di RSU “X”, karena seperti kita ketahui perawat merupakan pemain kunci dalam pelayanan khususnya rumah sakit

Banyaknya tugas perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan dan pelayanan kepada klien dapat menyebabkan terabaikannya tugas-tugas utama perawat dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien. Terjadinya peningkatan *turnover intention* yang dialami oleh perawat akan memberikan dampak terhadap keselamatan pasien dan juga kepuasan terhadap pasien maupun perawat, terjadinya *turnover intention*, dan ketidakpuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja perawat dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer terhadap stafnya (Nursalam,2016). Menurut (Roelen,2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya *turnover intention* (niat untuk berpindah).

Berdasarkan uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Turnover Intention di Ruang Rawat Inap RSU “X””

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan turn over intention di RSUD “X”?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention di RSUD “X”.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSUD “X”
2. Mengidentifikasi turnover intention di RSUD “X”
3. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja perawat dengan turnover intention di RSUD “X”

## **1.4 Manfaat penelitian**

### **1.4.1 Manfaat bagi Rumah Sakit**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya bagi rumah sakit dalam meningkatkan fasilitas pelayanan. Pembaruan wilayah pelayanan harus memenuhi kepuasan pasien

#### **1.4.2 Manfaat bagi Tenaga Kesehatan**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan maupun wawasan baru yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. Dan memberi masukan

#### **1.4.3 Manfaat bagi Peneliti**

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan penerapan ilmu-ilmu manajemen rumah sakit dan memberikan pengetahuan yang menjadikan bahan informasi untuk refrensi dalam menyusun dan mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian sejenis.

