

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan adalah dua hal yang saling terkait. Seperti perangkat yang menggerakkan perputaran roda perusahaan, karyawan memiliki peran sentral dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Saat karyawan memiliki semangat tinggi dan produktivitas yang unggul, maka perusahaan bergerak maju dengan cepat, menghasilkan kinerja luar biasa. Sebaliknya, ketika semangat karyawan redup, mereka kurang gigih, dan motivasi rendah, maka ini juga berdampak pada kepuasan kerja mereka (Almes, 2014).

Rumah sakit merupakan bagian internal dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani berbagai jenis pelayanan. Dalam lingkungan rumah sakit, peran perawat memiliki peran utama dalam memberikan pelayanan yang unik dan optimal kepada pasien. Keunggulan dalam pelayanan kesehatan muncul ketika perawat merasa puas dan berkomitmen dengan tugas-tugas mereka, dan hal ini sangat terkait dengan sikap serta perilaku mereka. Konsep "kepuasan kerja" melibatkan banyak elemen yang mencakup kondisi dan pola perilaku seseorang. Terlepas dari ketidaktanyaannya, kepuasan kerja ini memiliki dampak yang jelas pada hasil kerja (Wijono, 2011).

Salah satu tantangan besar dalam psikologi industri adalah memotivasi karyawan/petugas kesehatan agar lebih produktif. Oleh karena itu, perlu diperhatikan agar mereka, sebagai pendorong produktivitas, merasakan

kebahagiaan dalam pekerjaan mereka, tanpa paksaan, dan hasilnya akan menghasilkan kepuasan kerja yang luar biasa. Kepuasan kerja akan bervariasi di setiap individu. Identifikasi ciri-ciri kepuasan kerja individu menjadi tugas yang kompleks (Aditama, 2016).

Rumah Sakit Umum Daerah Wamena, sebuah lembaga kesehatan tingkat C, melayani tidak hanya penduduk Kecamatan Wamena tetapi juga warga dari kecamatan-kecamatan lain di luar wilayah Wamena yang memiliki kapasitas 165 tempat tidur dengan jumlah petugas di ruang rawat inap sebanyak 159 orang yang terdiri dari perawat, bidan dan tenaga non-nakes. Dari indikator rawat inap tahun 2021 didapatkan data nilai BOR sebesar 57,14%, LOS 7,09, TOI 5,76, BTO 27,14, NDR 0,29 dan nilai GDR 0,43. Dibandingkan tahun 2020, prosentase pemakaian tempat tidur di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena mengalami peningkatan sebesar 4,69% yang mana nilai BOR pada tahun 2020 adalah sebesar 52,35%.

Misi utama Rumah Sakit Umum Daerah Wamena adalah memberikan pelayanan yang optimal sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Namun, hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 1 Agustus 2022 melalui wawancara dengan 10 perawat yang bertugas di 4 ruangan rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena menunjukkan bahwa 7 dari 10 perawat mengungkapkan ketidakpuasan dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain itu, kepuasan kerja perawat juga masih berada di bawah standar yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Wamena yang dilakukan oleh Laila pada tahun 2019 menunjukkan bahwa rerata kepuasan hanya sebesar 52,46%. Pada tahun 2020, hanya 52,2% perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, sementara pada tahun 2021, rerata kepuasan di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena mencapai 57,11%.

Ketidakpuasan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, namun penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena belum pernah mempertimbangkan faktor-faktor seperti koordinasi kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas yang tersedia. Keadaan ini secara perlahan dapat berkembang menjadi masalah serius jika pimpinan tidak segera menemukan solusi yang efektif untuk mengatasi ketidakpuasan perawat di rumah sakit tersebut.

Kepuasan dalam bekerja pada dasarnya adalah pengalaman yang sangat subjektif, yang sepenuhnya tergantung pada nilai-nilai dan pandangan individu. Semakin besar kesesuaian yang dirasakan seseorang antara pekerjaan yang mereka lakukan dan aspirasi mereka, semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang mereka rasakan dalam menjalani tugas tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu penilaian yang mencerminkan berbagai perasaan individu, mulai dari kegembiraan hingga ketidakpuasan, ketika mereka menjalani rutinitas pekerjaan sehari-hari (Karsin, 2010).

Orang-orang yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan mereka yang merasa tidak puas lebih mungkin menunjukkan sikap yang negatif

terhadap pekerjaan yang mereka jalani (Richard, 2013). Terdapat sejumlah faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, termasuk aspek-aspek seperti kompensasi, jenis pekerjaan, kesempatan untuk naik jabatan, pengawasan, dan interaksi dengan sesama rekan kerja. Selain itu, teori yang diusung oleh Rowland & Rowland menekankan bahwa elemen-elemen seperti komunikasi, peluang pengembangan diri, kebijakan individu, serta peran manajerial juga dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja (Nursalam, 2012).

Dalam konteks rumah sakit, pelayanan kesehatan kepada pasien meliputi pelayanan medis, rehabilitasi medis, dan perawatan, yang tidak terlepas dari peran perawat. Perawat memiliki peran penting dalam melaksanakan tindakan medis, mengawasi kondisi dan perkembangan pasien yang sedang dirawat. Selain memiliki keterampilan intelektual, interpersonal, dan teknis, perawat juga harus memiliki otonomi, siap menanggung risiko, bertanggung jawab, serta siap bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan (Rifiani dkk, 2013).

Penting untuk menjaga profesionalitas perawat dan memberikan mereka kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Faktor-faktor kepuasan kerja termasuk gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Ada pula aspek remunerasi, lingkungan kerja, dan sarana prasarana yang berperan dalam kepuasan kerja (Juliansyah, 2013).

Para tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena tidak hanya menjadi objek yang mendapat perhatian dan perlindungan, melainkan juga menjadi pelaku yang memiliki peran utama dalam pertumbuhan organisasi kesehatan. Untuk melaksanakan peran tersebut dengan efektif, sangat penting bagi mereka untuk mendapatkan arahan, bimbingan, dan pembinaan yang berkualitas agar mereka dapat menjalankan tugas mereka sesuai dengan harapan organisasi. Melalui pendekatan ini, akan terwujud tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dengan mempertimbangkan elemen-elemen seperti insentif, kompetensi, dan fasilitas yang memadai. Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu : “Apakah saja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi koordinasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- b. Mengidentifikasi lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- c. Mengidentifikasi sarana prasarana perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- d. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- e. Menganalisis pengaruh koordinasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- f. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- g. Menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- h. Mengetahui faktor yang paling berhubungan terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapan dari hasil penelitian ini adalah agar menjadi bahan pembicaraan yang mendorong perkembangan ilmu kesehatan masyarakat, memberikan kontribusi pengetahuan yang didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah yang sah, dan memotivasi penelitian lebih lanjut yang akan membahas secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja perawat di dalam ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menghadirkan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan dan memperluas wawasan dalam ranah penelitian ilmiah yang bertujuan menganalisis elemen-elemen yang berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan

Memberikan kontribusi berharga pada pengetahuan para praktisi kesehatan dengan mengupas faktor-faktor yang memainkan peran dalam membentuk kepuasan kerja perawat di lingkungan unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Berpotensi memberikan pengaruh positif dalam pengembangan paradigma dan pengetahuan di bidang ilmu kesehatan, dengan merinci elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Menghadirkan wawasan berharga dan memberikan sumbangan pengetahuan pada tenaga kesehatan setempat, yang dapat membantu mereka dalam memahami analisis faktor-faktor yang turut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

