

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2019). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Lantara & Muhammad Nusran, 2019).

Kepuasan kerja sebagai reaksi kognitif (asumsi dan keyakinan individu tentang pekerjaan), afektif (emosi tentang pekerjaan), dan evaluatif (penilaian pekerjaan) terhadap pekerjaannya (Baron et al., 2019). Kepuasan kerja tenaga kesehatan menjadi salah satu unsur kualitas pelayanan kesehatan, yang meliputi harapan kerja dan sikap terhadap pelayanan kesehatan, yang berdampak pada produktivitas, kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik (Nikic et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan fenomena kompleks dengan banyak komponen yang mempengaruhi sehingga menghasilkan beberapa temuan yang tidak konsisten dalam lingkungan dan nilai budaya yang berbeda. Kepuasan kerja menjadi perhatian global karena potensi dampaknya terhadap kualitas dan keselamatan perawatan pasien (Lu et al., 2019).

Menurut van den Berg et al., (2020) ada beberapa faktor penentu utama organisasi dan pekerjaan yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja

(pengendalian kualitas yang dirasakan, sistem penghargaan, tingkat kerja dan stimulasi sosial, desentralisasi kekuasaan, kondisi kerja yang menyenangkan). Selain itu, ada juga faktor pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja (karakteristik pribadi, status karyawan, minat pribadi, pengalaman bertahun-tahun, dan kepuasan hidup secara umum). Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk perasaan seseorang terhadap kompensasi, peluang kemajuan, tingkat pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Beragam penelitian dalam satu dekade terakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat dipengaruhi oleh faktor utama seperti beban kerja, dukungan dari organisasi, gaji, kesempatan untuk pengembangan karier, serta interaksi interpersonal di tempat kerja. Studi oleh Dall'Ora et al. (2020) mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja dan sistem kerja bergilir berdampak negatif pada kepuasan kerja perawat serta meningkatkan kemungkinan terjadinya burnout.

Kepuasan kerja tenaga kesehatan, Dalam hal mutu rumah sakit menjadi salah satu indikator utama dalam mencapai standar akreditasi serta keselamatan pasien. Penelitian oleh Kutney-Lee et al. (2019) menunjukkan bahwa rumah sakit dengan tingkat kepuasan perawat yang tinggi biasanya memiliki kualitas pelayanan dan hasil pasien yang lebih baik. Beberapa indikator kepuasan kerja yang sering digunakan meliputi: Kepuasan terhadap beban kerja dan kondisi kerja, kepuasan terhadap pengawasan dan hubungan profesional, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi dan pengembangan karier, kepuasan terhadap kebijakan organisasi, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi atau atasan.

Secara berurutan, rasa tidak puas terhadap pekerjaan di kalangan perawat dapat dimulai dari tingginya tuntutan dalam pelayanan yang tidak didukung oleh sumber daya yang cukup. Kelebihan beban kerja, jadwal shift yang padat, kurangnya penghargaan, dan terbatasnya peluang untuk pengembangan diri dapat menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan.

Fenomena global dan nasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat masih menjadi tantangan utama. Berbagai penelitian terbaru mengungkapkan bahwa faktor beban kerja yang berat, ketidakseimbangan rasio perawat dan pasien, serta keterbatasan waktu istirahat sering menjadi keluhan utama yang memengaruhi tingkat kepuasan. Selain itu, aspek manajerial seperti kompetensi kepala ruang, sistem kompensasi, jenjang karier yang jelas, dan dukungan lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi perawat terhadap pekerjaannya.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto pada tanggal 26 Februari 2026 memperkuat hal tersebut. Wawancara dengan beberapa perawat menunjukkan adanya aspirasi terkait beban tugas yang dirasakan cukup padat, harapan akan sistem penghargaan yang lebih adil, serta kebutuhan akan komunikasi dan dukungan manajemen yang lebih optimal. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa manajemen yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Meskipun rumah sakit terus berupaya meningkatkan pelayanan, data spesifik mengenai gambaran kepuasan kerja perawat di lingkungan ini belum banyak

terdokumentasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan yang lebih tepat di masa depan.

Apabila situasi ini terus berlangsung, perawat berpotensi mengalami kelelahan emosional, motivasi yang menurun, serta partisipasi yang berkurang dalam tugas mereka (Dall'Ora et al., 2020). Konsekuensi dari hal ini tidak hanya dirasakan oleh para perawat, tetapi juga berdampak pada pasien serta organisasi rumah sakit itu sendiri. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja perawat berkaitan dengan: menurunnya kualitas komunikasi terapeutik, meningkatnya jumlah kesalahan medis, rendahnya tingkat kepuasan pasien tingginya niat untuk pindah kerja

Aiken et al. (2018) mengemukakan bahwa kondisi kerja yang buruk bagi perawat memiliki hubungan erat dengan meningkatnya angka kematian pasien di rumah sakit. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya merupakan masalah manajerial, melainkan juga menjadi isu yang berkaitan dengan keselamatan pasien. Solusi-strategis yang diusulkan dalam berbagai sumber antara lain: manajemen beban kerja yang seimbang, penambahan dukungan kepemimpinan serta pengawasan, sistem penghargaan yang adil dan jelas, penyediaan peluang pelatihan dan pengembangan karir, penguatan budaya organisasi yang mendukung.

Penelitian oleh Boamah et al. (2018) mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memperbaiki hasil pasien. Di sisi lain, penelitian Widyastuti et al. (2022) di Indonesia

merekomendasikan penguatan dukungan dari organisasi sebagai langkah utama untuk meningkatkan retensi perawat.

Dengan penjelasan tersebut, studi mengenai “Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Gatoel Kota Mojokerto” menjadi relevan untuk: menentukan tingkat kepuasan kerja perawat secara objektif, menganalisis faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan, memberikan saran yang didasarkan pada data untuk manajemen rumah sakit.

Menurut van den Berg et al., (2020) ada beberapa faktor penentu utama organisasi dan pekerjaan yang dilakukan terkait dengan kepuasan kerja (pengendalian kualitas yang dirasakan, sistem penghargaan, tingkat kerja dan stimulasi sosial, desentralisasi kekuasaan, kondisi kerja yang menyenangkan). Selain itu, ada juga faktor pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja (karakteristik pribadi, status karyawan, minat pribadi, pengalaman bertahun-tahun, dan kepuasan hidup secara umum). Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk perasaan seseorang terhadap kompensasi, peluang kemajuan, tingkat pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Peningkatan rasa puas kerja bagi perawat membutuhkan kontribusi aktif dari pengelola rumah sakit serta para perawat itu sendiri dengan cara memperbaiki sistem kerja, memberikan dukungan organisasi, dan melaksanakan pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Dengan kata lain, penelitian ini penting karena perawat adalah kunci layanan rawat inap di RS Gatoel. Mereka paling sering bersama pasien, memastikan tindakan berjalan aman, dan menjaga komunikasi dengan keluarga serta tim medis.

Jika perawat merasa dihargai, didukung, dan nyaman bekerja, pelayanan biasanya lebih stabil dan pasien pun lebih terbantu. Namun bila kepuasan kerja menurun, yang muncul bisa berupa lelah berkepanjangan, semangat turun, dan kerja tim yang kurang rapi. Karena itu, studi kepuasan kerja dapat menjadi dasar perbaikan yang nyata—mulai dari pembagian beban kerja, dukungan atasan, hingga sistem penghargaan. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap (Studi Kasus Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Gatoel Kota Mojokerto?”

1.3 Tujuan Penelitian

Memperoleh pemahaman mengenai tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Gatoel Kota Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini menjadi salah satu sumber acuan dan bahan bacaan materi tentang Kepuasan Kerja Perawat Di Instalansi Rawat Inap RS Gatoel.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Instansi Rumah Sakit

Untuk memberikan masukan dan gambaran tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja perawat, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi

pihak manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan serta membuat kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan.

1.4.2.2 Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dengan perawat di rumah sakit.

