

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, Rumah Sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisah terhadap pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan *emergency*, *non emergency*, dan yang diopname. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan untuk mendapatkan tanggapan, informasi serta jawaban yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Lilis, 2007).

Beban kerja merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang (Bowling & Kirkendall, 2012). Penelitian Haryanti, dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa yang termasuk beban kerja bagi perawat adalah kegiatan-kegiatan seperti pemasangan kateter intravena, melakukan *hecting* pada luka, melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, hingga membersihkan instrumen medis serta sampah habis pakai dan lain-lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Ball JE, et al (2014) menunjukkan hasil bahwa sebagian besar perawat (86%) menyisakan kegiatan asuhan perawatan pasien saat shift kerja berakhir. Hal yang paling sering tidak terselesaikan antara lain menghibur atau konsultasi dengan klien (66%), edukasi pada pasien (52%), dan mengembangkan atau meningkatkan rencana asuhan keperawatan pasien (47%). Rata-rata kegiatan yang tidak terselesaikan mencapai 7,8 pada setiap shift, hal ini jauh dari standar dalam bidang keselamatan pasien dimana nilai maksimal yang paling baik adalah 2,4.

Saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan. Masalah-masalah tersebut berhubungan dengan kekurangan jumlah perawat, ketidakpuasan kerja perawat dan buruknya lingkungan kerja perawat (Wuryanto, 2010).

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Sedangkan Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan tolak ukur kepuasan kerja karyawan, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji,

kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Di berbagai rumah sakit menunjukkan bahwa lebih dari 40% perawat mengalami ketidakpuasan kerja dan 33% perawat kurang dari tahun bermaksud keluar dari pekerjaannya (Patricia 2002 dalam Wuryanto 2010).

Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya, pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki oleh perawat. Sikap ini adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang spesifik seperti pengawasan atau supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja dan yang adil dan tidak merugikan hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Ketidakpuasan kerja karyawan akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja, menurunnya loyalitas kerja (Tahsinia, 2013).

Berdasarkan uraian teori dan studi pendahuluan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan Studi Literatur mengenai “Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja perawat di Rumah Sakit?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan sebagai bahan perkembangan ilmu pengetahuan di bidang keperawatan khususnya tentang Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. Serta dapat digunakan sebagai acuan dari sumber informasi bagi pengembangan peneliti selanjutnya.

### **2. Praktisi**

#### **a. Bagi Peneliti**

Memperoleh kemampuan melakukan riset kuantitatif serta menambah pengalaman peneliti dalam bidang keperawatan mengenai Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data dasar dan pengembangan ilmu keperawatan dalam lingkup *management* keperawatan, serta sebagai dasar dalam pengembangan ilmu keperawatan untuk dijadikan referensi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Profesi Keperawatan

Dapat memberikan sumbangan ilmu bagi ilmu keperawatan khususnya ilmu management keperawatan dan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan asuhan keperawatan mengenai Hubungan Antara Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit.

## **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dapat dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya dengan judul yang berbeda dan memiliki tingkat kemiripan seperti yang tercantum dalam tabel dibawah ini :

1. Kifly Franco Barahama, Mario Katuuk, Wenda M. Oroh (2019), dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruangan Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado”. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang, yaitu seluruh perawat

pelaksana yang ada di Ruang Hana, Lukas, Yehezkiel, Sara dan Ribka RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Penelitian ini menggunakan *descriptive correlation* dan instrumen kuesioner. Penelitian ini juga sama-sama menggunakan 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama menggunakan beban kerja sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah pada bagian instrumen, yakni penelitian ini menggunakan kuisoner dan *check list* sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tinjauan pustaka / *literature review*.

2. Pangah Widodo, Madya Sulisno, Chriswardani Suryawati (2020), dengan judul "Pengaruh penerapan perilaku Syariah dalam pelayanan beban kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang perawat pelaksana. Teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. Sampel yang diambil adalah 88 perawat yang memenuhi beberapa kriteria yaitu bersedia berpartisipasi dalam penelitian, telah tersosialisasi pedoman perilaku perawat syariah, tidak dalam keadaan cuti hamil/melahirkan/tahunan, dan tidak sedang mengikuti pendidikan/pelatihan. Penelitian ini menggunakan studi *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang

saya lakukan adalah penelitian ini menggunakan 2 variabel independen selain beban kerja yaitu kepemimpinan serta pada bagian instrumen, yakni penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan tinjauan pustaka / *literature review*.