

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan unit instalasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan individu secara paripurna. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative. Rumah sakit dapat didirikan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau Swasta. Rumah sakit yang didirikan oleh Pemerintah dan Pemerintah daerah harus berbentuk Unit Pelaksana Teknis dari Instalasi yang bertugas dibidang kesehatan. Rumah sakit sebagai institusi penyelenggara kesehatan harus mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Undang-Undang No 44 tahun 2009 tentang rumah sakit).

Mutu pelayanan dapat dicapai dari kualitas sumber daya manusia kesehatan selaku pemberi pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan adalah tenaga kesehatan profesi termasuk tenaga kesehatan strategis dan tenaga kesehatan non profesi dan serta tenaga pendukung/penunjang kesehatan yang terlibat dan bekerja serta mengabdikan (Kepmenkes RI, 2009). Sumber daya manusia di rumah sakit adalah salah satunya perawat.

Menurut Undang-Undang RI No 38 tahun 2014 perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik dalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Taylor C perawat merupakan seorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan (Budiono, 2015). Di dunia rumah sakit perawat mempunyai beban kerja/tanggung jawab yang tinggi, hal ini disebabkan oleh kekurangan tenaga perawat.

Beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu (Kep. Mepan no. 75 tahun 2004). Beban kerja secara objektif merupakan keseluruhan waktu yang digunakan atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja subjektif adalah ukuran yang digunakan individu terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang di ajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran dan tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat yaitu, tugas-tugas yang bersifat mental dan organisasi kerja. Tugas yang bersifat yaitu pekerjaan yang dilakukan perawat terlalu berat, pasien terlalu banyak keluhan, tuntutan keluarga pasien terhadap pasien keselamatan pasien, selalu dituntut untuk mengambil keputusan yang tepat, dan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulit pekerjaan sehingga hal tersebut menjadi beban bagi diri perawat.

Menurut hasil studi tentang beban kerja terhadap 10 orang tenaga perawat dengan memakai metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*) didapat bahwa seluruh responden memiliki nilai SWAT yang berkisar antara 45,3-69 setelah dikategorikan terdapat 2 orang (20%) tergolong memiliki beban

kerja tinggi, dan sisanya tergolong beban kerja sedang. Menurut hasil penelitian Rubbiana (2015) beban kerja perawat paling banyak ialah keperawatan tidak langsung. Tingginya kegiatan perawat tidak langsung disebabkan kegiatan ini merupakan kegiatan pelaporan rutin perawat kepada kepala ruangan yang terkait jumlah pasien, kondisi pasien dan tindakan keperawatan.

Hasil penelitian Sugiri, Suardana, dan Sri K (2015) ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja yang tergolong sedang yaitu sebanyak 58% (11 orang) dan terdapat 42% (7 orang) yang mengalami beban kerja berat dan tidak ada satupun perawat yang mengalami beban kerja yang rendah.

Berbagai penelitian menyebutkan, bahwa beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja seorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada individu tersebut.

Kepuasan kerja menurut Keith Davis (2011) merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu administrasi dan kebijakan organisasi (kesesuaian yang dirasakan perawat dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dirumah sakit), kondisi kerja, insentif, status (penghargaan dari orang lain), pengawasan, hubungan antar pribadi (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang di anut oleh perawat. Sikap ini merupakan 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 didalam tugas yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap karyawan. Ketidak puasan kerja pegawai dapat berdampak pada semangat kerja menurunnya loyalitas kerja (Tahsinia, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian Sugiri, Suardana, dan Sri (2015) ditemukan bahwa kepuasan kerja yang baik secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan kerja perawat semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut hasil penelitian Barahama, Katuuk, dan Oroh (2019) ada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai  $p$  (0,000). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan untuk menguji hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat diperlihatkan bahwa antara kedua variabel tersebut menunjukkan ada hubungan signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutarni (2008) menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna anantara beban kerja dengan kepuasan kerja  $OR = 17,333$ , maksudnya beban kerja yang berat mempunyai peluang 17,333 kali untuk kepuasan kerja daripada beban kerja ringan.

Hasil survei yang dilakukan di RSUD IPI pada tanggal 19 Maret 2019. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah perawat sebanyak 130 orang. Hasil wawancara dengan 5 perawat di ruang rawat inap, 3 perawat yang mengatakan merasa terbebani dengan pekerjaan yang banyak. Mereka mengatakan bahwa jumlah tenaga perawat dibandingkan pasien yang dirawat belum seimbang. Sedangkan 2 perawat mengatakan tidak puas dengan selery/gaji yang di terima.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti "Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia".

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD IPI Imelda?

## **1.3 Tujuan**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat di RSUD IPI Medan Tahun 2019.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi beban kerja perawat pelaksana di RSUD IPI Medan.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat pelaksana di RSUD IPI Medan
- c. Mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di RSUD IPI Medan Tahun 2019.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Bagi Tenaga Kesehatan (Rumah Sakit)

Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan masukan bagi manajemen rumah sakit mengenai beban kerja perawat sehingga menjadi acuan dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan menjadi lebih efisien. Bagi bidang keperawatan menjadi bahan keperawatan menjadi bahan evaluasi untuk perbaiki dalam penempatan tenaga perawat secara kuantitas dan kualitas serta meningkatkan kepuasan kerja perawat.

### 1.4.2 Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kepustakaan untuk menambah pengetahuan mahasiswa/i keperawatan STIKes Imelda.

### 1.4.3 Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dan pengetahuan penulis tentang hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat dan metodologi peneliti.