

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era pasar bebas yang diberlakukan melalui *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* pada tanggal 1 Januari 2010, diramalkan akan meningkatkan persaingan dengan rumah sakit asing karena perjanjian tersebut mempermudah migrasi tenaga kesehatan dari satu negara ke negara yang lain, termasuk tenaga keperawatan. Rumah sakit harus mampu memberikan pelayanan bermutu dan profesional sesuai kebutuhan masyarakat. Masyarakat semakin kritis dalam menuntut rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dimasa ini. Pelayanan kesehatan yang berkualitas dianggap sebagai hak masyarakat. Pemberian jasa pelayanan yang berkualitas di rumah sakit bergantung pada sumber daya manusia yang menjadi faktor utama yang perlu diperhatikan. Pemberian pelayanan keperawatan profesional diperlukan sebuah pendekatan manajemen yang konsisten sehingga dapat mendukung penerapan pelayanan keperawatan yang berkualitas di rumah sakit. Wahyudi (2010) menyatakan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan, pelayanan keperawatan mempunyai daya ungkit yang besar dalam upaya pembangunan kesehatan.

Profesionalisme perawat sebagai suatu profesi yang dapat memberikan kontribusi yang lebih nyata dan berkualitas dalam pelayanan kesehatan secara umumnya, khususnya pelayanan keperawatan di rumah sakit harus dimulai dari komitmen dan internalisasi perawat terhadap profesinya. Komitmen dan

internalisasi tersebut termasuk motivasi dan sikap yang dibangun dalam menjalankan aktifitas profesi. Motivasi yang tinggi dalam lingkungan kerja akan memberikan rasa bangga, puas dalam melakukan pekerjaannya secara tuntas. Keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan atas hasil kerja kadang menjadi pemicu rendahnya motivasi kerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan dalam bekerja. Selain itu, profesi keperawatan juga dituntut untuk memiliki pengetahuan bukan hanya dalam pemberian asuhan keperawatan namun juga dalam hal manajemen perawatan dimana tempat menjalankan profesi tersebut, agar dalam pemberian pelayanan tidak bertentangan dengan apa yang sudah menjadi standar bagi profesi keperawatan. Pengetahuan perawat juga penting dalam peningkatan jenjang karier profesi keperawatan dalam manajemen rumah sakit, kesempatan yang diberikan untuk memperoleh jenjang karier lebih tinggi dalam manajemen rumah sakit tentunya akan memberikan dorongan dalam bekerja sehingga sikap yang terbentuk dalam memberikan asuhan keperawatan akan meningkat dan memberikan kepuasan dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien.

Kepuasan kerja adalah bentuk dari persepsi perawat yang nampak dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Interaksi perawat dengan lingkungan pekerjaannya juga merupakan kepuasan. Kepuasan kerja yang tinggi adalah tanda bahwa organisasi telah melakukan manajemen perilaku yang efektif (Hasibuan, 2001). Kepuasan kerja yang diperoleh perawat akan berpengaruh pada perilaku, antara lain produktifitas kerja, kecelakaan kerja, hubungan dengan rekan sejawat, hubungan dengan atasan, *turnover*, dan pengunduran diri (McGillis &

Doran, 2007). Karakteristik individu merupakan salah satu faktor penting yang perlu dikaji dalam hubungannya dengan kepuasan kerja perawat. Robbins (2006) setidaknya terdapat empat karakteristik individu yang nantinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yaitu biografis, kemampuan, kepribadian, belajar. Kondisi biografis mencakup umur, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Sunarty (2010) menunjukkan bahwa karakteristik individu yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja perawat adalah status pernikahan, namun masih perlu digali untuk hubungan karakteristik individu yang lain dengan kepuasan kerja.

Salah satu profesi penting dalam sebuah institusi rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Menurut Depkes RI (2006), sebanyak 40% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Perawat adalah tenaga kerja rumah sakit yang paling banyak berinteraksi dengan secara langsung dengan pasien, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Aditama, 2002).

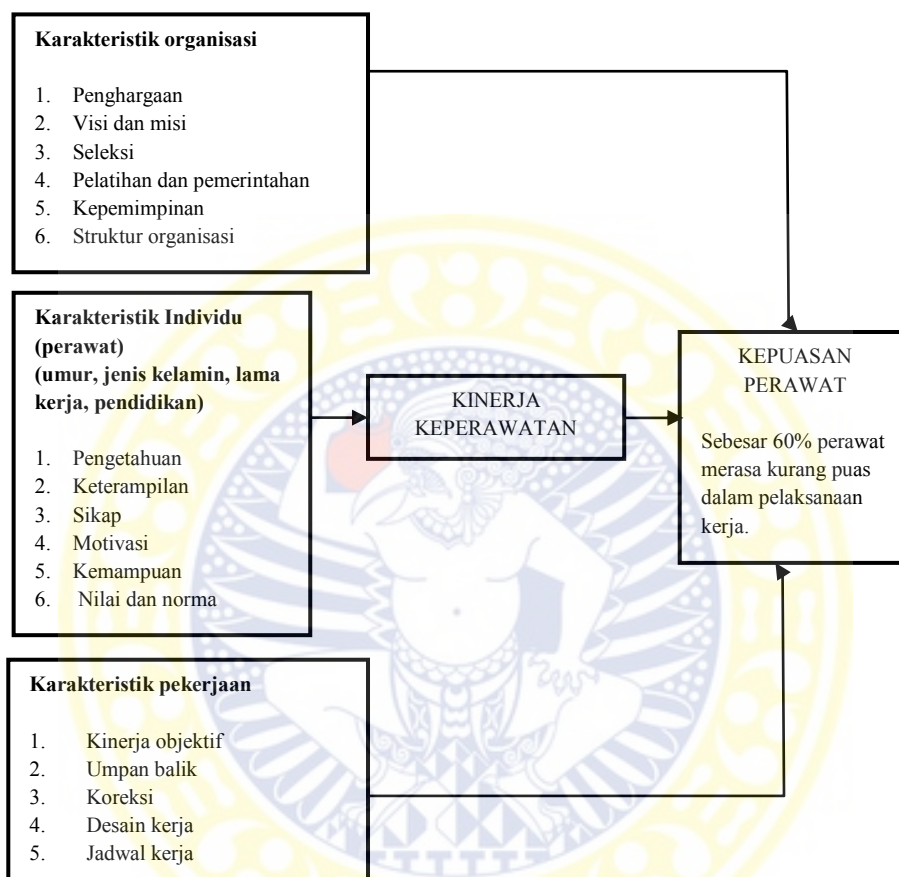
World health Organization (WHO) menyatakan bahwa di Amerika, Inggris, Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya berencana meninggalkan pekerjaannya. Mayasari (2009) melaporkan bahwa sebesar 51,4% kepuasan kerja perawat berada pada nilai kurang puas, Sufyan (2008) juga melaporkan bahwa hanya sebesar 45,7% perawat yang merasakan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara singkat pada 20 orang perawat terkait pandangan

perawat tentang motivasi, sikap, pengetahuan dan kepuasan kerja yang diperoleh di lokasi bekerja, terdapat keanekaragaman jawaban yaitu perawat menganggap perawat sebagai pembantu dokter, persatuan perawat yang tidak begitu kuat, merasa kurang percaya diri jika berhadapan dengan profesi lain khususnya dokter, mempunyai pengalaman bahwa kadang kala juga mengabaikan kebutuhan pasien, jarang berinteraksi langsung dengan pasien, keluhan tentang jadwal dinas yang berat, kurang paham mengenai manajemen ruangan dan kesempatan berkarier yang diberikan oleh rumah sakit yang bersangkutan. Terdapat beberapa perawat yang juga memiliki dorongan kuat dalam menjalankan profesi keperawatan karena didasarkan pada pandangan bahwa perawat adalah profesi yang mulia. Hasil wawancara didapatkan sebesar 60% perawat merasa kurang puas dengan dalam melaksanakan pekerjaan, sebesar 55% menyatakan kurangnya penghargaan dalam bekerja membuat perawat terkadang malas memberikan pelayanan, sehingga hubungan perawat dengan pasien kurang terapeutik, sebesar 40% berpenampilan kurang rapi, sebesar 35% perawat meuangkan waktu untuk mengikuti pelatihan yang diberikan rumah sakit dalam upaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam pelayanan.

Survei pendahuluan tentang kepuasan kerja perawat yang menunjukkan hasil lebih dari setengah responden merasakan kurang dalam kepuasan kerja inilah menjadikan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo”, guna meningkatkan kinerja dalam memberikan asuhan

keperawatan pada pasien dan memperbaiki mutu layanan kepada pelanggan internal rumah sakit.

1.2 Identifikasi Masalah



Menurut Kopelman (1986) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu, karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan. Setiap faktor yang mempengaruhi mempunyai beberapa indikator penilaian. Karakteristik individu perawat juga mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja (Robbins, 2002). Menurut Kopelman, kinerja perawat akan mempengaruhi kepuasan perawat dalam pekerjaannya. Namun, dapat juga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berhubungan langsung dengan kepuasan kerja perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hubungan demografi (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja) dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.
2. Menganalisis hubungan pengetahuan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.
3. Menganalisis hubungan sikap dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.
4. Menganalisis hubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo.

1.4 Manfaat

1.4.1 Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menganalisis hubungan karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat, sebagai bahan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen keperawatan yang berhubungan dengan mutu layanan rumah sakit dan kinerja keperawatan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi perawat penelitian ini berguna untuk memberikan saran untuk memahami sejumlah faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat.
2. Bagi rumah sakit penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja perawat dan kualitas pelayanan di rumah sakit.
3. Bagi peneliti sebagai pengalaman dalam menggali karakteristik individu hubungannya dengan kepuasan kerja perawat.
4. Penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar dalam pengembangan penelitian kepuasan kerja perawat, khususnya pada faktor karakteristik pekerjaan.

