

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik seorang perawat diuntut untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Hal tersebut merupakan beban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan bagi seorang perawat yang professional. Permasalahan lain yang sering muncul di lingkungan kerja yaitu keterbatasan sumber daya manusia, jumlah perawat dengan pasien yang tidak seimbang ataupun sebaliknya, Sehingga kondisiseperti ini berdampak pada keadaan (Surtini & Saputri, 2020)

Pelayanan kesehatan yang berkualitas penting untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini dapat dicapai melalui kolaborasi antara pemerintah, lembaga kesehatan, tenaga medis, dan masyarakat dalam membangun sistem kesehatan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Ananda et al., 2023)

Pelayanan yang baik dan berkualitas merupakan hasil dari produktivitas kerja petugas pelayanan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi kerja menjadibagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai (Ananda et al., 2023)

Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang terpenting di rumah sakit terletak pada tenaga kesehatan terutama perawat. Hal ini dikarenakan jumlah perawat menempati proporsi terbesar di rumah sakit dibanding tenaga kesehatan lain dan harus memberikan pelayanan selama 24 jam terhadap pasien secara berkesinambungan (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2020)

Prestasi kerja seorang perawat, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, mencerminkan hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kualitas layanan dan mengembangkan kemampuan perawat, penilaian kinerja yang efektif diperlukan untuk mengukur pencapaian mereka secara obyektif. Proses penilaian kinerja ini melibatkan evaluasi hasil kerja perawat berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk menilai kemampuan mereka dalam pengetahuan dan keterampilan khusus, terutama dalam asuhan keperawatan dan pengembangan profesi. Selain itu, penilaian kinerja juga membantu dalam memperbaiki pelayanan. Kinerja perawat yang optimal menjadi kunci utama dalam meningkatkan mutu layanan kesehatan (Damanik, 2018).

Kepuasan kerja perawat merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi seberapa baik perawat bekerja, dan peningkatan dalam kepuasan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja mereka serta membantu organisasi rumah sakit mencapai tujuannya. Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, yang berkontribusi pada

pencapaian prestasi kerja yang optimal. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, kinerja perawat dapat terpengaruh negatif, dengan kurangnya semangat dalam bekerja dan berpotensi merugikan bagi organisasi. Oleh karena itu, penilaian terhadap kepuasan kerja perawat menjadi sangat penting, terutama dalam konteks persaingan di era globalisasi seperti sekarang (Irenawati, 2020).

Menurut Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat dapat melakukan tindakan medis dengan syarat adanya pelimpahan wewenang dari dokter. Tenaga kesehatan perawat memiliki kompetensi dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan profesional, kepada pasien bukan melakukan tindakan medis tertentu (Riasari, 2021)

Di Indonesia, telah dilakukan sejumlah penelitian mengenai kepuasan kerja perawat. Sebagai contoh, penelitian menemukan bahwa di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, 51,7% dari 58 responden merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, sedangkan 48,3% lainnya merasa puas. Studi lain oleh Musmiller, Arif, dan Wahyudi (2020) menunjukkan bahwa lebih dari setengah (51,4%) perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin Padang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dan 59,7% dari mereka juga merasa kurang memiliki

kesempatan untuk promosi. Salah satu faktor penyebab ketidakpuasan kerja perawat adalah bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sejalan dengan Upah Minimum Kabupaten UMK (Oroh 2019)

Studi yang dilakukan oleh Bachtiar di rumah sakit menemukan bahwa salah satu faktor utama ketidakpuasan perawat adalah gaji, terutama terkait dengan sistem penggajian, yang menyumbang sebanyak 45%. Sementara itu, dalam halfaktoryang memotivasi, penyebab utama ketidakpuasan perawat adalah kurangnya pengakuan, terutama terkait dengan sistem insentif, dengan presentase sebesar 36,4% (Bachtiar 2016)

Sepuluh dari jumlah perawat di Indonesia mengalami stres karena pekerjaan. Dampaknya adalah perilaku perawat yang sering terlambat karena stres beban kerja, dan banyak dari mereka yang mengambil izin karena masalah kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan oleh rumah sakit masih dianggap tinggi, sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor ini mencakup waktu penyelesaian tugas, waktu istirahat yang terbatas, tingkat kesulitan tugas, dan risiko pekerjaan yang tinggi, yang semuanya belum memenuhi harapan perawat karena kompensasi yang belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi (Safitri dan Astutik, 2019).

Karimah mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit pemerintah Kota Makassar mencapai 63,87%. Variabel yang memengaruhi kepuasan kerja dalam studi ini mencakup prestasi, pengakuan, sifat pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, gaji,

supervisi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit, interaksi sosial, status, dan keamanan. Tingkat kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel penelitian adalah sebagai berikut: prestasi 81,2%, pengakuan 75,4%, sifat pekerjaan itu sendiri 81,2%, tanggung jawab 85,5%,promosi 59,4%, gaji 73,9%, supervisi 71%, kondisi kerja 52,2%, kebijakan dan administrasi rumah sakit 65,2%, interaksi sosial 78,3%, status 72,5%(Karimah 2017)

Penelitian menyimpulkan bahwa pelayanan keperawatan masih belum optimal. Keluhan pasien terutama terfokus pada penerimaan, di mana mereka merasa kekurangan senyum, salam, dan sapaan saat memasuki ruang perawatan, serta kurangnya interaksi dalam komunikasi saat tindakan dilakukan oleh perawat. Interaksi antara perawat dan pasien dalam memberikan asuhan keperawatan di rumah sakit memegang peranan penting dan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja (Wardanengsih 2019)

Rumah Sakit Daerah Sinjai sebagai fasilitas pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat senantiasa berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dengan VISI "menjadi rumah sakit terbaik dalam pelayanan di Kawasan Selatan Propinsi Sulawesi Selatan" dan didukung oleh tenaga medis dan non medis yang professional kami senantiasa siap memberikan pelayanan prima bagi seluruh lapisan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sinjai merupakan satu satunya Rumah Sakit milik Pemerintah Kabupaten Sinjai, dibangun diatas

tanah seluas 14.496 m², dengan luas bangunan 10.147,2 m² dan diresmikan pada tahun 1982. Rumah Sakit Daerah Kabupaten Sinjai pada awal pendiriannya sesuai dengan Peraturan Daerah No. 15 tahun 1994 merupakan Rumah Sakit Tipe D.

Berdasarkan dari hal tersebut, peneliti bermaksud melihat “Pengaruh Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sinjai”