

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan untuk menarik pelanggan. Ketertarikan pelanggan merupakan modal utama untuk menimbulkan loyalitas dalam menggunakan jasa kesehatan tersebut. Sebagian besar masyarakat kini menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik karena semakin cepat dan canggihnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan, semakin kompleksnya permasalahan kesehatan, dan adanya perbaikan di bidang sosial, pendidikan, dan ekonomi (Pantas et al., 2018).

Sumber daya manusia rumah sakit merupakan komponen penting yang membantu mereka tumbuh dan menjadi standar untuk mengevaluasi bagaimana kualitas layanan rumah sakit telah berkembang. Rumah sakit mendasarkan upaya mereka pada kualitas sumber daya manusia yang terstandarisasi ketika mencoba membangun rumah sakit yang berkualitas di mata pasien. Sumber daya manusia yang terstandar adalah karyawan rumah sakit yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang dilakukan di bidang yang relevan (Salami et al., 2020).

Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan mandiri yang menawarkan perawatan darurat, rawat inap, dan rawat jalan. Di dalamnya terdapat tenaga medis profesional yang dapat membantu pasien dalam pengobatan dan pemulihannya, serta peralatan medis pendukung yang membantu tenaga medis memberikan layanan kesehatan (Maulana, 2021). Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi rumah sakit, karena keterlibatan sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan teknologi rumah sakit yang sudah semakin maju, agar dapat mengendalikannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan rumah sakit (Silalahi et al., 2022). Rumah sakit dapat berkembang dengan cepat dengan tujuan meningkatkan kualitas dari rumah sakit harus

memperhatikan peningkatan dan pengembangan dalam sumber daya manusia dan memperhatikan kepuasan kerja dari sumber daya manusianya (Amrita, 2023).

Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan rasa puas dalam diri perawat dapat menciptakan sikap emosional yang menyenangkan dan membuat cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dari moral, disiplin, dan prestasi kerja yang dilakukan oleh perawat untuk rumah sakit.

Sedangkan menurut Sriyono (2023), kepuasan kerja merupakan perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya mengenai pekerjaan atas harapan dengan imbalan yang diberikan suatu instansi. Kepuasan kerja yang dirasakan perawat dapat dianggap penting untuk dipertimbangkan agar kualitas pekerjaan menjadi lebih baik. Kepuasan yang dirasakan perawat harus dipertahankan oleh rumah sakit untuk menjaga nama baik rumah sakit. Banyak permasalahan yang terjadi di rumah sakit berakar dari kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat sehingga membuat rendahnya motivasi kerja yang berdampak kurang baik bagi rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Bunda Jakarta merupakan rumah sakit yang diselenggarakan oleh swasta yang berada dibawah naungan Bunda Medik Healthcare System (BMHS). RSUD Bunda Jakarta mendapat ijin dari Gubernur dengan Nomor 6/II/2013. Rumah Sakit yang beralamat di Jl. Teuku Cik Ditiro No.21 Menteng, Jakarta Pusat 10350 ini merupakan Rumah Sakit kelas C yang dipimpin oleh Dr. Amiruddin Hamigu, M.M., MARS.

Survey dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui kepuasan kerja perawat pada RSUD Bunda Jakarta. Berdasarkan survey tersebut, maka kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta ditunjukkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bunda Jakarta

Keterangan	Total Perawat	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas	Total
Gaji	25	4%	20%	72%	4%	100%
Fasilitas	25	0%	16%	64%	20%	100%
Bekerja Bersama Rekan Kerja	25	4%	12%	64%	20%	100%
Tekanan	25	0%	24%	68%	8%	100%
Ilmu	25	0%	12%	48%	40%	100%

Lanjutan Tabel 1.1

Bekerja dibawah Pemimpin	25	0%	32%	52%	16%	100%
Keuntungan	25	4%	12%	76%	8%	100%
Visi, Misi, dan Tujuan	25	0%	8%	68%	24%	100%
Bonus	25	4%	32%	60%	4%	100%
Kompensasi	25	0%	12%	56%	32%	100%

Sumber: Perawat RSU Bunda Jakarta

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa kepuasan perawat RSU Bunda Jakarta menunjukkan hasil yang kurang baik. Peneliti mengambil data dengan menyebarkan kuesioner kepada 25 perawat untuk melihat adakah permasalahan dalam kepuasan kerja perawat. Dari hasil yang telah didapatkan, masih terdapat beberapa kondisi yang menyebabkan perawat tidak puas, seperti tekanan dalam bekerja, bekerja sama, dan gaji masih diatas 10% dari perawat yang menyatakan tidak puas.

Menurut Al Hakim et al. (2021), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan perawat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Setiap perawat memerlukan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan serta dapat memberikan rasa aman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menimbulkan dampak yang kurang baik seperti rendahnya antusiasme perawat, tingginya tingkat ketidakhadiran perawat, dan seringnya terjadi kesalahan saat bekerja, sehingga kinerja perawat menurun.

Menurut penelitian Irma & Yusuf (2020), Al Hakim & Hariani (2021), dan Silalahi et al. (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak dalam membina dan meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat yang senang dengan pekerjaannya akan lebih mengabdikan kepada rumah sakit, sehingga memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya secara efektif. Tujuan utama dari segala sesuatu yang diberikan kepada perawat, termasuk lingkungan kerja, adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai arti penting karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, yang timbul pada lingkungan kerja yang positif.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang diberikan rumah sakit berupaya untuk menanamkan etos kerja pada perawat, dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik pada pekerjaannya. Perawat yang termotivasi merupakan perawat yang puas dengan pekerjaannya sehingga membuatnya bekerja dengan lebih bersemangat yang mengarah pada peningkatan kinerja (Pancasila et al., 2020).

Hal tersebut juga didukung dalam penelitian Mubaroqah & Yusuf (2020), Pancasila et al. (2020), dan Basalamah & As'ad (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Perawat yang termotivasi akan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh semangat. Tanpa motivasi, perawat tidak dapat menyelesaikan tugasnya sampai pada tingkat yang diinginkan. Hasil kerja perawat tidak akan memuaskan meskipun memiliki kemampuan operasional yang baik jika tidak ada motivasi kerja. Agar perawat dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka sangat diperlukan motivasi kerja. Setiap perawat memiliki alasan yang berbeda untuk bekerja; ada yang didorong oleh keinginan untuk menerima penghargaan dari atasannya, ada pula yang merasa puas ketika berhasil menyelesaikan suatu tugas yang hanya bisa diselesaikan oleh mereka sendiri.

Selain faktor-faktor diatas, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan perawat harus seimbang dengan beban kerja yang mereka rasakan. Beban kerja diperlukan untuk membantu individu dalam meningkatkan produktivitasnya. Kebosanan akan muncul jika kemampuan seorang perawat melebihi apa yang dituntut darinya. Sebaliknya, kelelahan akan bertambah jika kemampuan perawat tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Salah satu hal utama yang mempengaruhi emosi karyawan dan membuat mereka merasa tidak stabil adalah beban kerja. Namun terkait beban kerja dan kepuasan kerja, para pekerja mempersepsikan meskipun beban kerja berat, namun tingkat kepuasan kerja mereka sepadan dengan perasaan mereka (Talo et al., 2020).

Hal tersebut didukung dengan penelitian Zaidan & Juariyah (2020), Talo et al. (2020), dan Ekowati et al. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk mempertanggungjawabkan

pekerjaannya, perawat harus menyelesaikan beban kerjanya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dampak yang berhubungan dengan beban kerja mencakup penurunan kualitas kerja, peningkatan keluhan, penurunan kepuasan kerja, dan peningkatan ketidakhadiran.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bunda Jakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bunda Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan cara menangani beban kerja perawat.

b. Bagi Peneliti

Memperluas pemahaman mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan beban kerja yang menjadi topik yang diteliti.

c. Bagi Pembaca

Peneliti berharap hasil penelitian memberikan informasi yang baik, khususnya mengenai lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan beban kerja yang menjadi topik yang diteliti.

