

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja adalah salah satu masalah paling penting tetapi kontroversial dalam Psikologi industri dan manajemen (Pamungkas & Sulistyono, 2020). Hal tersebut dapat menimbulkan sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, ini adalah respons efektif seseorang terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja dalam arti sempit berarti sikap yang berhubungan dengan pekerjaan (Mishra, Kerja, Sosial, & Kerja, 2016). Kepuasan kerja perawat sangat dibutuhkan oleh perawat agar dapat meningkatkan pelayanan kesehatan. Perawat yang tidak puas dalam berkerja memiliki perasaan negatif akan menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit. (Rino M, 2017).

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Seorang perawat dapat bekerja secara produktif atau tidak tergantung pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Vienda Wirani, pto Pawelas Arso, 2017).

Status kepegawaian Perawat di bagi menjadi 2 kategori yaitu : perawat PNS dan non PNS, Perawat Pegawai Negeri Sipil adalah Perawat yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan keperawatan kepada masyarakat pada sarana kesehatan (Villela, 2013). Sedangkan Perawat Non PNS adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dan

pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri (Pujiraharjo, 2015).

Seorang pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, tetapi tidak menutup kemungkinan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Faktor - faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut *theory* yang dikemukakan oleh Herzberg yaitu prestasi, promosi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan.

Perawat dalam menjalankan tugasnya menghadapi berbagai masalah kesehatan yang dialami oleh pasien dan keluarganya. Disamping itu mereka juga harus memfokuskan pada asuhan keperawatan yang diberikan, keadaan ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan karena akan mempengaruhi kinerjanya sehari-hari, bila tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perawat serta faktor - faktor yang menunjang untuk meningkatkan kepuasan kerja maka akan dirasakan oleh perawat bahwa beban kerja itu berat.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaan yang di lakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Dampak dari masalah di atas adanya ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan pegawai dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidak lancaran Rumah Sakit dalam menjalankan pelayanan kesehatan sehingga menimbulkan kerugian dan akan menurunkan kinerja Rumah Sakit itu sendiri. Tingkat kepuasan yang berbeda tersebut bisa terjadi karena persepsi masing-masing yang dialami oleh individu. Faktor *dissatisfiers* yaitu faktor yang menimbulkan ketidakpuasan (gaji/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, jaminan pekerjaan, supervisi dan hubungan interpersonal pegawai).

Dalam jurnal Rino M Kepuasan perawat terhadap pengembangan profesi dan pendidikan berkelanjutan terdapat 2 (dua) perawat yang menyatakan tidak puas. terdapat 2 (dua) Perawat non PNS mengatakan kurang puas karena gaji tidak sesuai dan tidak ada jaminan kesehatan. Terdapat 1 (satu) perawat PNS mengatakan kurang puas pembagian insentif yang tidak jelas (Rino M, 2017).

Hal tersebut dapat menimbulkan dampak terhadap perawat dari kepuasan kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap masalah – masalah psikologis seperti kelelahan emosi,

burnout, depresi, kecemasan, amarah dan meninggalkan pekerjaannya pada perawat tersebut (McHugh, Kutney-Lee, Cimiotti, Sloane, & Aiken, 2011).

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat di Internasional dan Indonesia, antara lain Wang et al (2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat rendah sebesar 60,8%. Kartika (2012) di Bekasi diketahui bahwa kepuasan kerja perawat yang rendah sebanyak 70,96%. Muhammad (2009) di Medan bahwa kepuasan kerja perawat yang rendah sebanyak 41,4%. Hasil peneliti masih banyak perawat yang kurang puas dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja perawat di rumah sakit (Rino M, 2017) .

Berdasarkan Hasil studi awal dengan salah satu perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ciamis mengatakan bahwa gaji yang di dapat oleh perawat PNS dan perawat non PNS berbeda hal tersebut termasuk dari salah satu faktor dari kepuasan kerja perawat yang menyebab kan peneliti terpacu untuk melakukan penelitian terkait *“Nurse Jobs Satifaction at Cianis Hospitalized”*

Adapun ayat al Qur’an yang menjelaskan bahwa Kepuasan juga bisa diartikan dengan ridlo. Arti ridlo menurut bahasa adalah puas, bersenang hati, tidak adanya kemarahan. Berdasar dari Alqur’an surat Ad dluha :5

وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَىٰ ۗ (الضحى : 5)

“Artinya: Dan kelak tuhanmu pasti akan memberikan karuniaNya kepadamu, lalu (hati) kamu menjadi puas”. (ad dluha : 5)

Dalam ayat tersebut menjelaskan bahwa Seseorang akan merasa puas apabila telah mendapatkan apa yang diinginkannya.

Adapun hadits yang menjelaskan tentang kepuasan kerja

أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ قَالَ عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Artinya : “Wahai Rasulullah, pekerjaan apakah yang paling baik?” Beliau bersabda, “Pekerjaan seorang laki-laki dengan tangannya sendiri dan setiap jual beli yang mabrur (diberkahi).” [HR. Ahmad]

Dalam hadits tersebut menjelaskan tentang keutamaan bekerja yang dilakukan oleh kita, maksudnya adalah semua pekerjaan yang halal yang di lakukan oleh tangan kita sendiri maka itu adalah pekerjaan yang baik.

Menurut hasil studi awal menggunakan cara *eliminary* dengan salah satu karyawan di rumah sakit RSUD menyebutkan bahwa gaji yang di terima oleh perawat PNS telah di atur sesuai golongan gaji Pegawai Negeri Sipil Nomor : 15 Tahun 2019 dan gaji Perawat non PNS sebesar 700.000 untuk lulusan S1 profesi, 600.000 untuk lulusan D3 dalam satu bulan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan di antaranya : Dari penelitian yang telah di lakukan oleh Rino M dalam judul Studi Komparatif Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi. Hasil pengujian distribusi frekuensi didapatkan variabel kepuasan kerja itu memiliki perbandingan antara PNS dan non perawat sipil di RSUD Raden Mattaher Jambi adalah perawat yang kepuasan kerja PNS (43,6%) merasa tidak puas dan perawat non PNS (56,4%) tidak puas. Berdasarkan penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja perawat perawat PNS dan non PNS di Rumah Sakit Raden matther Jambi tidak memenuhi standar yang berlaku.

Adapun penelitian lain yang di lakukan oleh Vienda Wirani, Septo Pawelas Arso, Chriswardani Suryawati dengan judul Analisis Perbedaan Faktor yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto (Studi di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto) . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan faktor kepuasan kerja pegawai perawat PNS dan non PNS pada variabel peluang maju, pengakuan, gaji dan tidak ada perbedaan adalah pekerjaan itu sendiri, prestasi, tanggung jawab, hubungan antara karyawan dan pekerjaan kondisi. Karena itu, pihak rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan perawat PNS dan non PNS terutama di depan peluang, pengakuan, dan gaji, sehingga perbedaan kepuasan kerja dapat ditangani sehingga perawat akan bekerja lebih produktif dan lebih produktif kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil pembahasan latar belakang dan pra *eliminary* menunjukan bahwa kepuasan kerja perawat baik PNS dan Non PNS terdapat ada kesenjangan dari salah satu faktor kepuasan kerja yang signifikan dan peneliti bermaksud melakukan penelitian sesuai dengan pembahasan tersebut yang berjudul "*Nurse Jobs Satisfaction At Ciamis Hospitalized*".

B. Rumusan Masalah

Terdapat kesenjangan pada salah satu faktor kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS sehingga peneliti terpacu ingin meneliti kepuasan kerja PNS dan non PNS di RSUD Ciamis dan dapat di ambil rumusan masalah : *Nurse Jobs Satisfaction At Ciamis Hospitalized?*

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum :

Mengetahui gambaran *Jobs satisfaction* perawat PNS non PNS di RSUD ciamis.

2. Tujuan Khusus :

- a. Mengetahui Gambaran *Jobs satisfaction* perawat rawat inap PNS
- b. Mengetahui Gambaran *Jobs satisfaction* Pereawat Non PNS

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan referensi dasar dalam melakukan penelitian khususnya dalam penelitian tentang “*Nurse Jobs Satisfaction At Ciamis Hospitalized*”

Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Sebagai Bahan Evaluasi Kerja mengenai kinerja perawat kepuasan kerja terhadap pelayanan keperawatan untuk peningkatan kualitas kerja.

b. Bagi Rumah Sakit

Sebagai data dalam membuat kebijakan terutama dalam kepuasan kerja perawat.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta cara berpikir baik teori maupun praktek, juga secara spesifik menambah pengetahuan penulis mengenai kepuasan Sebagai data lebih lanjut.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Tujuan	Sampel dan Populasi	Hasil Penelitian
Rino M	Studi Komparatif Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS di Rsud Raden Mattaher Jambi	Desain penelitian korseksional dengan menggunakan komparatif.	Penelitian ini bertujuan untuk melihat studi banding kepuasan kerja perawat PNS dan non PNS di RSUD Raden Mattaher Jambi 2016.	Sampel diambil secara proporsional random sampling dengan 220 perawat PNS dan non PNS.	Hasil pengujian distribusi frekuensi di dapatkan variabel kepuasan kerja itu memiliki perbandingan antara PNS dan non perawat sipil di RSUD Raden Mattaher Jambi adalah perawat yang kepuasan kerja PNS (43,6%) merasa tidak puas dan perawat non PNS (56,4%) tidak puas. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat perawat PNS dan non PNS di Rumah Sakit Raden matther Jambi tidak memenuhi standar yang berlaku.
Vienda Wirani, Septo Pawelas Arso, Chrisward ani Suryawati Vienda Wirani	Analisis Perbedaan Faktor yang Berpengaruh pada Kepuasan Kerja Perawat PNS dan Non PNS di Rsud Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto (Studi Di Rsud Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto)	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, komparatif, dengan studi cross sectional Rancangan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS dan non PNS di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat PNS dan bukan PNS. Subjek penelitian dipilih dengan menggunakan rumus slovin 80 perawat PNS dan 80 perawat non PNS	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat perbedaan pada faktor peluang untuk maju yang berpengaruh pada kepuasan kerja perawat PNS dan Non PNS, dengan nilai signifikansi yaitu 0.011 lebih kecil dari <i>pvalue</i> (0.05).