BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara global tingkat kepuasan kerja perawat menunjukkan variasi yang signifikan diberbagai negara, isu rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat masih termasuk dalam kategori yang cukup rendah (Sesrianty, dkk, 2023), berdasarkan penelitian internasional pada 43.000 perawat dari 700 Rumah Sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia, dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan pekerjaan mereka sekitar antara 17% di Jerman sampai 41% di Amerika (Rusmianingsih, 2024). Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka bervariasi dari 17% di Jerman sampai 39% di Inggris. Terdapat juga tingkat kepuasan kerja perawat yang ada dibanyak negara diantaranya sejumlah 416 perawat di Ethiopia memperlihatkan bahwa kepuasan kerjanya hanya sebesar 54%, sedangkan kepuasan kerja di India sebesar 60% dan di China sebesar 58% (Triarso, et all, 2023)

Jobstreet melaporkan bahwa kepuasan kerja di Indonesia pada tahun 2022 berdasarkan survei terhadap 17.623 responden, yang menunjukkan bahwa 73,0% karyawan tidak puas dengan pekerjaan (Soejanto, dkk, 2025). Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dikarenakan bisa berdampak pada produktivitas karyawan di perusahaan (Norviandy, dkk, 2025). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi cenderung melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan, sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja rendah cenderung menganggap pekerjaan itu membosankan, sehingga mereka bekerja

secara terpaksa. Jika karyawan bekerja dengan perasaan terpaksa, maka kinerja mereka akan menurun dan itu akan berdampak ke perusahaan (Said, dkk, 2017). Rendahnya kepuasan berdampak pada berkurangnya semangat dan motivasi kerja, sehingga mengurangi produktivitas dan loyalitas dalam bekerja. Pekerja yang tidak puas cenderung bekerja dengan kurang maksimal, kurang berinisiatif, dan tidak memberikan usaha terbaik (Damanik, dkk, 2020).

Tingkat kepuasan kerja perawat di Indonesia berdasarkan beberapa penelitian menyatakan masih banyak perawat yang mengalami ketidakpuasan bekerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Oktavianis, 2022) pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Provinsi Riau terdapat 40,5% kepuasan kerja rendah pada perawat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sigalingging, dkk, 2022) perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan terdapat 56,1% kepuasan kerja perawat yang rendah. Di Provinsi Sulawesi Utara terdapat beberapa kepuasan kerja perawat yang masih rendah, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Barahama, Katuuk and Oroh, 2019) perawat di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado terdapat 51.7% kepuasan kerja perawat yang rendah dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Assa, dkk, 2021) perawat di Rumah Sakit Kalooran Amurang terdapat 54,2% kepuasan kerja perawat yang masih rendah.

Rumah sakit adalah sebuah tempat yang memberikan bantuan atau jasa terkait layanan kesehatan yang dilihat berdasarkan visi misi dan tujuan yang sudah ditetapkan Bersama. Kinerja layanan tercermin dari sikap dan kualitas pemberi layanan, hal ini dapat dilihat salah satunya dari perawat (Winasih, Nursalam, & Kurniawati, 2015). Perawat adalah individu yang memiliki pengaruh dalam berdirinya rumah sakit. Perawat dalam bekerja harus terampil dan kompeten sesuai dengan Tindakan yang dilakukan, dari hal tersebut diharapkan perawat

mendapatkan kepuasan kerja direflesikan ketika individu senang dengan pekerjaannya (Wolo, Trisnawati, & Wiyadi, 2015).

Kepuasan kerja adalah suatu rasa yang disukai dan tidak disukai karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif yang bermakna dengan kinerja karywan, kinerja karyawan juga memiliki dampak positif terkait kepuasan pelanggan. Perawat yang tidak mempunyai kepuasan kerja cenderung tidak bisa mencapai kematangan psikologis dan perawat akan sering kali merasa keberatan terkait pekerjaan yang dikerjakan (Dewi, Aisyah, & Siti, 2018).

Peran kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam hal pengingkatan kinerja serta kepuasan kerja karywan, kepemimpinan spiritual merupakan sebuah paradigma baru yang didesain untuk mendorong terciptanya motivasi internal dalam suatu organisasi. Penerapan kepemimpinan spiritual di bidang pelayanan kesehatan akan memberikan pengaruh positif dalam memotivasi tenaga Kesehatan untuk mencapai organisasi (Safputri & Jannah, 2016).

Perawat adalah suatu profesi yang difokuskan pada perawatan individu, keluarga dan masyrakat sehingga mereka dapat mencapai, mempertahankan dan memulihkan kesehatan yang optimal dan kualitas hidup dari lahir sampai mati. Perawat memegang tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan dasar klien. Perawat diharapkan memandang klien sebagai mahluk unik yang komrehensif dalam memberikan perawatan. Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dalam perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mangasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah Kesehatan, perawat selain memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal, juga harus mempunyai otonomi dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab, dan bertanggung

gugat terhadap semua Tindakan yang dilakukannya. Perawat dalam bekerja harus professional dengan pekerjaannya itu diharapkan perawat bisa memperoleh kepuasan kerja (Dewi, Sandi, 2015).

Pemilihan RSUD Majalaya sebagai tempat penelitian dilakukan atas dasar pertimbangan ilmiah yang kuat, mengingat rumah sakit ini adalah fasilitas kesehatan tingkat sekunder dengan tipe B dan memiliki jumlah kunjungan pasien rawat jalan yang tinggi setiap harinya. Sebagai rumah sakit yang menjadi rujukan di wilayah Kabupaten Bandung, RSUD Majalaya dilengkapi dengan 20 unit layanan poliklinik yang menjadi acuan faskes 1. Di samping itu, berdasarkan informasi keluhan pasien dan hasil studi awal, masih ditemukan ketidakpuasan pasien terkait dengan waktu tunggu, kejelasan informasi, dan sikap petugas, yang menunjukkan adanya permasalahan dalam kualitas pelayanan. Masih sedikit penelitian yang secara khusus menganalisis pengalaman perawat mengenai tingkat kepuasan kepuasan kerja perawat di RSUD Majalaya, oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan asuhan keperawatan di poliklinik secara keseluruhan.

Kepuasan kerja perawat merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan, termasuk di Poliklinik RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang memiliki peran sentral dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien dituntut untuk bekerja secara profesional, konsisten, dan empatik. Kepuasan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap motivasi, produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja perawat di Poliklinik RSUD Majalaya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis di

Poliklinik RSUD Majalaya pada 5 perawat di poliklinik di RSUD Majalaya. Wawancara dilakukan secara langsung. Hasil studi pendahuluan menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup puas terhadap atasan yang memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan., sekitar dua dari tiga responden menyatakan bahwa cukup puas dengan peralatan yang ada di ruangan ,meskipun tiga dari dua menyatakan bahwa ada kekurangan dari jumlah peralatan yang tersedia di ruangan., tiga dari dua responden menyatakan bahwa cukup puas dengan fakta bagaimana pasien menghargai pekerjaan, meskipun dua dari tiga responden menyatakan ada beberapa keluarga pasien yang tidak menghargai pekerjaan perawat, sebagian besar responden menyatakan merasa sangat puas dengan semangat kolaborasi antar rekan kerja., sebagian responden menyatakan bahwa merasa puas dengan rasio perawat ke pasien persift.

Berdasarkan latar belakang dan studi pendahuluan di atas peniliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Kepuasan Kerja Perawat Di Poliklinik RSUD Majalaya.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Perawat Di Poliklinik RSUD Majalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di Poliklinik RSUD Majalaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Kepemimpinan
2. Organisasi dan Sumber Daya
3. Pengakuan Profesional
4. Rekan Kerja
5. Upah/Gaji

6. Pola Dinas

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah kajian ilmiah di bidang keperawatan khususnya dalam penbahasan kepuasan kerja perawat.
2. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas kepuasan kerja perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi RSUD Majalaya

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat di Poliklinik RSUD Majalaya.

2. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

   Penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi bagi institusi pendidikan keperawatan dalam memahami kondisi nyata kepuasan kerja perawat di pelayanan rawat jalan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi Penelitian ini dapat dijadikan data awal dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji kepuasan kerja perawat dengan variabel yang lebih luas, metode yang berbeda, atau pada unit pelayanan dan rumah sakit lain. Peneliti Selanjutnya

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatisi pada pembahasan menganai kepuasan kerja perawat di poliklinik RSUD Majalaya dengan menggunakan pendekatan deskriftif kuantitatif fokus penelitian diarahkan pada persepsi, pandangan dan pengalaman subjektif perawat selama memberikan pelayanan. Sumber data utama berasal dari kuesoner yang di tunjukan pada perawat poliklinik di RSUD Majalaya untuk pengukuran skor kepuasan secara statistik dengan 37 soal pertanyaan dari 6 dimensi. Batasaan ini ditetapkan untuk menjaga fokus penelitian serta mendalami maknsa dan dinamika terhadap pengalam perawat secara lebih kontekstual dan mendalam.