

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian penting bagi organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan (L. S. Barus, 2016). Tujuan sebuah organisasi akan tercapai apabila pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Faktor pendukung kinerja pegawai ada banyak, salah satu faktor yang dimaksud adalah kepuasan kerja. Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Pratama, 2019). Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya, situasi kerja serta hubungan dengan rekan kerja merupakan bagian dari kepuasan kerja. Seorang pegawai harus mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan serta mampu berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi (Azhari & Supriyatin, 2020).

Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan tertinggi memiliki peran yang besar dalam peningkatan derajat kesehatan, untuk mewujudkan hal tersebut, rumah sakit memerlukan sumber daya manusia yang memadai. Data menyatakan terdapat 817.145 SDM (Sumber Daya Manusia Kesehatan) di rumah sakit, yang terdiri dari 569.714 orang tenaga kesehatan dan 247.431 orang tenaga penunjang kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat sebesar 50,79%, sedangkan proporsi tenaga kesehatan paling rendah

adalah tenaga kesehatan tradisional keterampilan dan tenaga kesehatan tradisional ramuan. Dokter gigi spesialis menempati peringkat ketiga terbawah jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu sebesar 0,42% (KemenkesRI, 2021).

Perawat sebagai sumber daya manusia terbanyak dirumah sakit menjadi penunjang utama dalam mencapai tujuan rumah sakit karena perawat menjadi salah satu pemberi pelayanan yang bertemu dengan pasien selama 24 jam, kualitas pelayanan pada rumah sakit dapat dinilai dari SDM yang dimiliki terutama perawat. (Simamora et al., 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan E. R. B. Barus, (2016), semua jenis pelayanan yang diberikan oleh perawat sangat berpengaruh terhadap pencapaian kepuasan pasien dibandingkan dengan pelayanan staf, proses administrasi, pelayanan dokter, dan fasilitas ruangan. Rumah sakit dituntut menciptakan kepuasan kerja bagi perawat agar memberikan pelayanan dengan baik. Data dari (BPS, 2019) terkait survey kepuasan kerja perawat menyatakan kepuasan kerja perawat sebesar 73 (73% dari 100). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan perawat masih rendah jika dibandingkan dengan standar pelayanan minimal (SPM) sebesar 90% dan nilai rata-rata dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) sebesar 75,4. Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif, berkaitan dengan penyesuaian diri yang sehat dari para pekerja terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. (A. Hasibuan, 2018).

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai, teori Gibson dalam Indrasari, (2017) membagi faktor tersebut menjadi tiga antara lain, pertama adalah faktor individu seperti umur, jenis kelamin, ras atau suku serta faktor-faktor karakteristik individu lainnya seperti pendidikan dan pengalaman, selanjutnya faktor psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi serta yang terakhir faktor organisasi seperti desain pekerjaan, kebijakan dan aturan, imbalan, supervisi, serta kondisi lingkungan kerja atau *quality of work life*.

Quality of work life merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan mutu pegawai dengan menghargai dan memerhatikan segala faktor kondisi kerja, agar tercipta kepuasan dalam pekerjaan (Santhi & Mujiati, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ace, (2018) kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin rumah sakit menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif maka kepuasan kerja perawat juga cenderung akan meningkat.

Pengertian motivasi memiliki kaitan yang erat terhadap timbulnya keinginan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan. Motivasi akan muncul karena terdapat suatu kebutuhan untuk mewujudkan pencapaian pada tujuan tertentu, tujuan yang tercapai tersebut akan menimbulkan kepuasan dan kecenderungan untuk diulangi kembali (Sekartini, 2016). Teori tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Mus et al., (2017) ditemukan hasil pengujian variabel motivasi kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada perusahaan tersebut dan sebaliknya.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti didapatkan data jumlah tenaga perawat umum berjumlah 308 orang. Hasil wawancara dari delapan orang perawat di RSUD Kabupaten Klungkung, mereka mengatakan kurang puas dengan gaji yang diterima, karena resiko yang mereka hadapi tidak seimbang dengan gaji yang didapatkan terutama pada masa pandemi *Covid-19*. Hasil observasi menunjukkan beberapa perawat datang terlambat. Berdasarkan fenomena dan teori diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu “Bagaimana Hubungan *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Klungkung”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik responden (usia, jenis kelamin, lama kerja)
- b. Mengidentifikasi *quality of work life* pada perawat di RSUD Kabupaten Klungkung.
- c. Mengidentifikasi motivasi kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung.
- d. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung.
- e. Menganalisis hubungan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Klungkung.
- f. Menganalisa hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat. di RSUD Kabupaten Klungkung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Tempat Pelayanan Kesehatan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kepuasan kerja perawat pada setiap Rumah Sakit.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan atau mempertahankan kepuasan kerja perawat, sehingga perawat mampu

memberikan pelayanan dengan maksimal dan memberikan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan khususnya keperawatan sebagai bahan ajar mengenai manajemen SDM.

4. Bagi Ilmu Keperawatan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan dan sumbangan pemikiran untuk perkembangan ilmu keperawatan dan dijadikan acuan pada penelitian selanjutnya terkait dengan hubungan *quality of work life* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat

E. Keaslian Penelitian

Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Am Parikesit Tenggarong 2017. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, dari 150 populasi didapatkan 109 sampel yang diambil dengan *stratified random sampling*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD AM Parikesit Tenggarong, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja perawat maka akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat (Sari & Dirdjo, 2017).

Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi NTB. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik. Desain penelitian ini adalah survei *cross sectional*. Populasinya adalah semua perawat berstatus PNS yang bertugas di ruang rawat inap RSJ propinsi NTB yang berjumlah 65 orang. Sampel penelitian adalah perawat PNS yang bertugas di ruang rawat inap RSJ Propinsi NTB dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan mengambil keseluruhan populasi. Penelitian ini memperoleh hasil terdapat hubungan positif yang bersifat kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja perawat, dengan nilai $r = 0.734$ dengan $p = 0.000$ (Sumartyawati et al., 2017).

Hubungan *Quality of Work Life* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan *Quality of Work Life* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honor di RSUD H. A. Sulthan Daeng Radja, dari 64 populasi didapatkan 55 sampel yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan *quality of work life* dengan kepuasan kerja pada pegawai honor di RSUD H. Ansi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di dapatkan hasil bahwa terdapat hubungan partisipasi kerja dan penyelesaian konflik dengan kepuasan kerja, akan tetapi pada variabel komunikasi dan fasilitas ditemukan tidak ada hubungan keduanya dengan kepuasan kerja (Astriani et al., 2021).

Hubungan Antara Motivasi Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Penelitian ini bersifat deskriptif analitik dengan pendekatan studi *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian sebanyak 33 dengan teknik total sampling maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung (Purnomo et al., 2017).