

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat juga terus mengalami perubahan. Kegiatan pelayanan keperawatan tergantung pada kualitas dan kuantitas tenaga keperawatan yang bertugas selama 24 jam. Untuk meningkatkan mutu pelayanan diperlukan dukungan sumber daya manusia yang mampu mengemban tugas dan mengadakan perubahan (Suarli & Yanyan, 2012). Oleh karena itu, para penggiat keperawatan harus meningkatkan Sumber Daya Manusia keperawatan dengan mempersiapkan diri secara benar dan menyeluruh seperti pengetahuan yang luas, keterampilan atau skills yang mumpuni, motivasi yang tinggi dan sikap yang baik (Nursalam, 2014). Perawat menjadi salah satu jenis pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan kesiapsiagaan tinggi sehingga dapat meningkatkan beban kerja mental dan ketidakpuasan dalam bekerja (Linda, 2013).

Permasalahan beban kerja perawat selama ini masih dilihat dari banyaknya kegiatan perawat yang dilakukan karena kolaborasi dari profesi lain (Kurniadi, 2013). Penilaian beban kerja perawat dapat dilihat dari 3 aspek yakni fisik, psikologis/mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik berkaitan dengan tugas pokok, tugas tambahan, serta jumlah pasien yang dirawat. Aspek psikologis berkaitan dengan hubungan interpersonal antara perawat dengan perawat lainnya, kepala ruangan dan pasien. Aspek waktu kerja berkaitan dengan alokasi waktu yang digunakan untuk melakukan tugasnya setiap hari (Irwandi, 2007).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Disamping itu, kepuasan kerja pada perawat merupakan perasaan yang menyokong untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang perawat merasa kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kenyataannya, di Indonesia kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal (Wasis, 2008).

Rumah Sakit Adi Husada Kapasari merupakan salah satu rumah sakit swasta dengan pasien yang cukup banyak. Total kapasitas tempat tidur yang tersedia di Rumah Sakit Adi Husada Kapasari adalah 122 tempat tidur. Dari hasil wawancara dengan kepala ruangan interna, didapatkan bahwa dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 35 tempat tidur, rata-rata BOR tahun 2014 sebesar 50 - 51 % dengan tingkat ketergantungan pasien 50 % total, 25 % partial dan 25 % mandiri. Hal ini dikarenakan mayoritas pasien dari ICU dengan kasus kardiovaskular diutamakan pindah ke ruang Interna dengan kondisi pasien yang masih kritis sehingga perlu perhatian khusus dari perawat. Menurut kepala ruangan Interna juga, ruang Interna adalah ruangan yang paling sibuk diantara ruangan lainnya di rumah sakit. Ratio perbandingan antara jumlah perawat di ruangan interna dengan pasien adalah 1 : 5, dimana 1 orang perawat dapat merawat 4-5 pasien per hari. Dari hasil wawancara dengan kepala ruangan Bedah, didapatkan bahwa dengan kapasitas 17 tempat tidur, rata - rata BOR tahun 2014 sebesar 60 – 61 % dengan tingkat ketergantungan pasien 50 % mandiri, 25 % partial dan 25 % total.

Untuk ratio jumlah perawat ruangan bedah dengan pasien adalah 1 : 3, dimana 1 orang perawat mampu merawat 2 – 3 pasien per hari. Dan menurut kepala ruangan bedah, jumlah ini sudah cukup mengatasi keadaan di ruangan.

Dari hasil penelitian Guswandi Pawatte dkk (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap IC BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. Selain itu, hasil penelitian dari Murni (2007) yaitu ada hubungan yang signifikan antara beban kerja mental perawat dengan stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam Prihatini (2007) menyatakan bahwa 50,9% perawat di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yang antara lain disebabkan oleh beban kerja yang tinggi. Stressor kerja pada perawat sesuai urutannya adalah beban kerja sebesar 82%, pemberian upah yang tidak adil 58%, kondisi kerja 52%, tidak diikuti dalam pengambilan keputusan 45%.

Penyebab dari tingginya beban kerja adalah tingkat ketergantungan pasien, ratio antara perawat dan pasien serta banyak dan beratnya prosedur tindakan yang dilakukan oleh perawat (Kurniadi, 2013). Sedangkan ketidakpuasan dalam bekerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, gaji yang tidak sesuai dan kurangnya kesempatan melanjutkan studi. Salah satu dampak dari beban kerja yang tinggi dan ketidakpuasan dalam berkerja adalah *burn out*. *Burn out* merupakan istilah yang sering digunakan dalam menggambarkan kejenuhan dan kebosanan perawat dalam menjalani pelayanan keperawatan. *Burn out* umumnya disebabkan tidak sesuainya harapan dan kenyataan yang diperoleh perawat dalam melaksanakan profesi pekerjaan atau kepuasan dalam bekerja. *Burn out* juga sering disebabkan oleh tidak

ada tantangan dalam pekerjaan, rutinitas pekerjaan serta beban kerja tinggi yang tidak diimbangi dengan pengembangan penghargaan baik secara fisik maupun non materiil (Tutik, 2014).

Untuk mengatasi masalah beban kerja dan ketidakpuasan perawat dalam bekerja, diharapkan para manajer dapat memahami keinginan perawat dengan kenyataan yang ada di lapangan sehingga dapat tercipta iklim kerja yang kondusif.

Pada penelitian ini, di Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya terdapat beberapa kesamaan antara ruang Interna dan ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari yaitu jenis penyakit dan tingkat ketergantungan pasien. Penelitian tentang beban kerja mental perawat dan kepuasan kerja perawat juga belum banyak yang diteliti. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara beban kerja perawat dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang Interna dan ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

“ Adakah hubungan antara beban kerja mental dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang Interna dan ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya?”

1.3. Tujuan

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui adanya hubungan antara beban kerja mental dengan tingkat kepuasan kerja perawat.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi beban kerja mental di Ruang Interna dan ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari.

2. Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Interna dan ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari
3. Menganalisis hubungan antara beban kerja mental dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Interna dan ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari.

1.4. Manfaat

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pengembangan Ilmu Keperawatan khususnya di bidang Manajemen Keperawatan mengenai beban kerja perawat dan kepuasan kerja perawat.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perawat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan perawat untuk mengevaluasi diri terhadap beban kerja dan kepuasan kerjanya sehingga dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada pasien.

2) Bagi Rumah Sakit

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi beban kerja mental dan kepuasan kerja perawat di Ruang Interna dan Ruang Bedah Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia perawat di Rumah Sakit Adi Husada Kapasari Surabaya.