

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting. Pertumbuhan rumah sakit akhir-akhir ini semakin pesat yang kemudian membuat persaingan diantara rumah sakit semakin ketat. Ada enam sumber daya utama dalam manajemen yang memengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu modal, sumber daya manusia, mesin, bahan, metode, dan uang. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penggunaan sumber daya lain adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini rumah sakit sangat bergantung dengan kemampuan dan keahlian stafnya baik itu staf kesehatan maupun staf non kesehatan.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Amin, Ekwinaldo, and Novrianti 2020).

Perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau

masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan menunjang adalah rumah sakit. Perkembangan Rumah Sakit saat ini mengalami transformasi besar, Rumah Sakit sedang berada dalam suasana global dan kompetitif, termasuk bersaing dengan pelayanan-pelayanan alternatif. Pada keadaan demikian sebaiknya Rumah Sakit dikelola dengan dasar konsep manajemen yang mempunyai etika, tanpa konsep manajemen yang jelas Rumah Sakit di Indonesia akan berjalan lambat. Pelayanan kesehatan di sebuah Rumah Sakit memiliki peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Salah satu faktor yang mendukung adalah tenaga kesehatan yang harus tersedia selama 24 jam merawat pasien adalah tenaga keperawatan sehingga mutu keperawatan menjadi cermin mutu pelayanan Rumah Sakit.

Pelayanan keperawatan yang baik terhadap pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien, tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Perawat berperan sebagai tempat konsultasi bagi pasien, memberikan dukungan emosional dan intelektual dan mendiskusikan tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang paling banyak dalam organisasi rumah sakit, perawat merupakan tenaga medis yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang sakit. Perawat dituntut memiliki sikap kesiagaan, dan kesiagaan dalam menangani pasien. Peran penting sebagai perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal yang dilakukan oleh rumah sakit selama 24 jam. Selain itu, perawat dituntut harus siap melakukan pekerjaannya dengan pembagian jam kerja yang berbeda – beda maka dari itu perawat memiliki shift kerja yang paling tinggi diantara sumber daya manusia yang lain pada organisasi rumah sakit.

Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo, adalah rumah sakit bertipe C yang tepatnya berada di Jalan Basuki Rahmat No.73, Kelurahan Gulak Galik, Kecamatan Teluk Betung utara. RSUD merupakan SKPD Pemerintahan Kota Bandar Lampung yang bertipe Badan

Layanan Umum Daerah (BLUD). RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung sebagai rumah sakit rujukan dari 28 Puskesmas induk dan 56 Puskesmas Pembantu di Wilayah Kota Bandar Lampung. RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo memiliki visi “Menjadi Rumah Sakit yang profesional, Bermutu, Nyaman dan Mandiri. Dimisi mereka adalah “Pelayanan kesehatan, bermutu, terjangkau, dan terjangkau dengan berorientasi pada kepuasan pasien”. RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo senantiasa berusaha melayani pasien dengan ramah serta sepenuh hati sehingga menjadikan pasien nyaman dan puas setelah menggunakan jasa kesehatan pada rumah sakit tersebut.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo
Kota Bandar Lampung

No	UNIT KERJA	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Kabag Tata Usaha	1
3	Sub. Bag Umum dan Kepegawaian	10
4	Sub. Bag Perencanaan	3
5	Sub. Bag Keuangan	10
6	Bidang Pelayanan Medis	1
7	Fasilitas Pelayanan Medis	2
8	Fasilitas Mutu Pelayanan Medis	1
9	Bidang Keperawatan	1
10	Seksi Etika dan Mutu Keperawatan	1
11	Seksi Logistik Keperawatan	2
12	Bidang Penunjang Medis	1
13	Seksi Kualitas/Alat Penunjang	8
14	Seksi Pengembang Sarana Penunjang	4
15	Tenaga Medis	30
16	Tenaga Keperawatan	35
17	Tenaga Kebidanan	15
18	Tenaga Kefarmasian	10
19	Tenaga Kesehatan Masyarakat	8
20	Tenaga Gizi	6
21	Tenaga Keterampilan Fisik	3
22	Tenaga Keteknisian Medis	15
23	Tenaga Administrasi	40
	TOTAL	208

Sumber: RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang bekerja di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung berjumlah 208 orang yang terdiri dari Tenaga Medis, Tenaga Keperawatan, Tenaga Kebidanan, Tenaga Kefarmasian, Tenaga Kesehatan Masyarakat, Tenaga Gizi, Tenaga Keterampilan Fisik, Tenaga Keteknisian Medis, Tenaga Administrasi. Pada penelitian ini penulis memfokuskan penelitian kepada tenaga Keperawat dengan jumlah perawat sebanyak 35 Karyawan.

Menurut Pandi Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan atau jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakni seharusnya mereka terima.

Priska dan Hartono (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja penting untuk dimiliki oleh seorang perawat karena perasaan puas dalam bekerja akan berdampak positif pula pada perilaku, seperti peningkatan kedisiplinan dan semangat kerja.

Angka kepuasan kerja perawat di RSUD Ratu Zuleeha Martapura dapat dilihat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priska dan Hartono dengan berjudul pengaruh work life balance dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ratu Zuleeha Martapura diketahui bahwa terdapat 60,5% perawat pelaksana yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini berarti angka ketidakpuasan kerja perawat di RSUD Ratu Zuleeha Martapura masih cukup tinggi.

Untuk penelitian mengenai Kepuasan Kerja Perawat, penulis sudah melakukan prasarvei berupa kuesioner yang dibagikan ke 19 orang perawat yang berkerja di RSUD DR. A DADI TJOKRODIPO. Tujuan dilakukan prasarvei untuk mengetahui tingkat kepuasan dalam hal perkerjaan, adapun beberapa

pertanyaan yang diajukan mulai dari, pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Berikut hasil prasarvei kepuasan kerja perawat, sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Prasarvei Kepuasan kerja perawat Di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung

NO	Indikator	Tidak puas	Presentase
1.	Pekerjaan	0	0 %
2	Upah/Gaji	5	13%
3	Promosi	4	10%
4	Pengawasan	8	20%
5	Rekan kerja	6	15%

Sumber: hasil prasarvei kepuasan kerja bagian perawat (2023)

Dari hasil prasarvei yang dilakukan rata-rata perawat tidak puas dibagian pengawasan yang bertugas di bagian kepala bidang keperawatan, seperti kurangnya memberi pengarahan yang jelas serta tidak ikut dalam pengawasan disaat perawat melakukan pekerjaan. Fonomena yang terjadi di lokasi terdapat ketidakpuasaan antara pekerjaan yang tidak melibatkan perawat dengan atasannya faktor ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mengakibatkan menurunnya pekerjaan perawat.

Selain Kepuasan kerja terdapat Work life balance yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut Robbins et.al dalam Pitasari (2018: 2) Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang muncul dari penilaian tenaga kerja. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan mereka, sedangkan orang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan mereka. Berbagai Lembaga di Indonesia melakukan survey kepuasan kerja

pada Oktober 2020 dari jumlah 7.623 koresponden 73 % perawat merasa tidak puas kerja karena beberapa faktor. Kutipan jobstreet salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja 85% dari koresponden tidak memiliki work-life balance (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi). Maka dari itu menurut Hudson dalam Elfira (2021: 131) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu bentuk kepuasan individu.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang dimiliki oleh perawat, menjadi factor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan suatu kebijakan. Menurut Hudson dalam Elfira (2021: 131), *work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Dimana *work-life balance* memiliki tujuan untuk membantu karyawan merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Accenture (2020), keseimbangan antara kehidupan dan kerja (*work-life balance*) merupakan faktor utama penentu kesuksesan karier karyawan. Sebanyak 56% karyawan menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan faktor utama dalam penentu kesuksesan dibanding uang, penghargaan, otonomi, kemajuan, dampak sosial, dan status pekerjaan. Dimana karier yang sukses merupakan salah satu factor karyawan merasa terikat (engaged) terhadap perusahaan.

Menurut Asepta dan Maruno, faktor seperti keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Work Life Balance) juga mempengaruhi kepuasan kerja individu (Asepta & Maruno, 2018). Tenaga Kesehatan Indonesia secara khusus berjuang untuk mencapai Work Life Balance yang optimal karena beberapa faktor, seperti beban kerja yang berat dan waktu bekerja yang lama.

Seorang karyawan yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan, rumah dan peran kehidupan lainnya (Ernawati, Sinambela, Dewi, Yani, & Naudalia, 2022). Work life balance harus diterapkan di berbagai lini pekerjaan sebagai

bentuk untuk menyeimbangkan kehidupan bagi karyawan yang sedang bekerja sehingga dapat menurunkan stres yang berlebih. Selain itu, penerapannya dalam dunia kerja dapat memberikan karyawan rasa kepuasan kerja dan tidak lagi menganggap pekerjaan sebagai beban melainkan hal yang menyenangkan untuk dilakukan disamping tujuan mereka bekerja untuk pemenuhan kebutuhan.

Selain Work life balance ada juga pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja perawat yang berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan. Menurut Pandi Afandi (2018) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Sedangkan Pengertian kepemimpinan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Huri Mashuri, E. H. (2019), Kepemimpinan merupakan faktor utama penentu kesuksesan disebuah perusahaan. Sebanyak 70% perawat menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam tercapainya target yang di inginkan. Sehingga pemimpin memiliki sifat untuk mengatur bawahan, mengambil keputusan, serta memiliki tanggung jawab yang besar kepada perusahaan.

Dari hasil dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpuasan perawat terhadap Kepemimpinan dari kepala bidang keperawatan yang tidak memberikan arahan yang jelas, sehingga timbul ketidakpuasan perawat dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di RSUD A. Dadi Tjokrodipo dengan mengetahui data dari prasurvei kepuasan kerja, rata-rata perawat memilih ketidakpuasaan dibagian pengawasan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan suatu permasalahan:

1. Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung?
3. Apakah *Work Life Balance* dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung yang berjumlah 35 perawat.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah *Work Life Balance*, Kepemimpinan, terhadap Kepuasan Kerja perawat.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli Tahun 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi *Work Life Balance*, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung .
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan selama duduk di perkuliahan.
2. Bagi akademisi
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan antara *Work Life Balance*, Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi pada penelitian selanjutnya.
3. Bagi RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung
Penelitian ini dapat dijadikan informasi untuk menilai serta meningkatkan dan mempertahankan Kepuasan kerja perawat
4. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja perawat Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidang MSDM.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas *work-life balance*, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN