

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Kesimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Di zaman yang modern saat ini sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta.

Sumber daya Manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal dan bahan – bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa dicapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Menurut Kurniadi, Anwar (2013) manajemen keperawatan prospektifnya pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang

merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis spiritual yang komprehensif/holistik yang ditujukan kepada individu, keluarga, dan masyarakat baik dalam keadaan sakit atau sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia.

Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal di rumah sakit sangat diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang berkualitas diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu *out put* yang maksimal berupa jasa untuk meningkatkan pelayanan di rumah sakit dalam hal melayani pasien yang sedang berobat.

Kesuksesan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peranan perawat yang dimana senantiasa terus mengembangkan dirinya untuk memajukan organisasi, dimana rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan seperti memberikan pelatihan, motivasi dan dorongan kepada karyawan. Agar karyawan mampu peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan kepada semua pihak terutama kepada pihak pasien dan keluarga. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis.

Rumah Sakit Paru Dr. M. Goenawan Partowidigdo yang lebih dikenal dengan RSPG, berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 251/Menkes /Per/III/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Paru

Dr. M. Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, RSPG mempunyai tugas menyelenggarakan upaya penyembuhan dan pemulihan secara paripurna, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan paru secara serasi, terpadu dan berkesinambungan dengan upaya peningkatan kesehatan lainnya serta melaksanakan upaya rujukan.

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan

No	Jenis Ketenagaan	Jumlah (orang)	Presentase
1	Medis (Dokter)	38	8,4%
2	Perawat, Perawat Gigi, Bidan	181	39,9%
3	Penunjang Medis	75	16,5%
4	Non Medis	160	35,2%
Total		454	100%

Sumber: Data internal Rumah sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, bulan Mei

Tahun 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak adalah perawat sebanyak 181 orang terdiri dari 134 orang perawat bertugas di ruang keperawatan rawat inap, 45 orang perawat bertugas di keperawatan rawat jalan seperti poliklinik, instalasi gawat darurat, kamar operasi dan 2 orang bidan, dimana peran perawat dinilai sangat penting bagi rumah sakit.

Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor memiliki jenis pelayanan diantaranya adalah pelayanan rawat jalan yang meliputi poliklinik umum dan spesialis, kamar operasi, poliklinik gigi, poliklinik kebidanan, konsultasi gizi. Pelayanan di bagian poliklinik didukung

oleh pelayanan penunjang yaitu: farmasi, medical Record, laboratorium, radiologi, rehabilitasi medik, pelayanan konseling. Sedangkan untuk pelayanan rawat inap di RSPG mempunyai ruangan intensive care unit dan ruangan rawat inap yang terdiri dari kelas VIP untuk ruangan melati, kelas I untuk ruangan angrek, kelas II untuk ruangan kacapiring dan mawar dan kelas III untuk ruangan terate khusus untuk perawatan penyakit paru – paru sedangkan untuk perawatan rawat inap anak – anak dan ibu melahirkan di ruangan tanjung.

Berdasarkan jadwal kerja perawat di instalasi rawat inap dibagi menjadi tiga yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. *Shift* kerja perawat melakukan pekerjaan dari jam 07:30 WIB sampai 14:00 WIB, sedangkan untuk kerja siang mulai dari jam 14:00 WIB sampai 21:00 WIB dan untuk *shift* malam perawat melaksanakan tugasnya dari jam 21:00 WIB sampai dengan jam 07:00 WIB. Dimana perawat memiliki tugas kerja *shift* pagi dan *shift* siang secara optimal enam hingga tujuh jam setiap *shift*, berbeda dengan *shift* malam dimana waktu untuk berkerja lebih lama yaitu sepuluh jam kerja.

Keberhasilan dan kemajuan rumah sakit ditentukan oleh sumber daya manusia terutama perawat yang berkualitas, apabila kinerja perawat baik, maka akan meningkatkan pendapatan atau *income* rumah sakit selain itu nama baik rumah sakit pun akan dipandang baik dimata para pelanggan dan lingkungan, karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit sangat berkompeten atau *skill* di bidang pekerjaannya. Oleh karena itu manajemen rumah sakit harus memberikan dorongan dan semangat kerja dalam melakukan

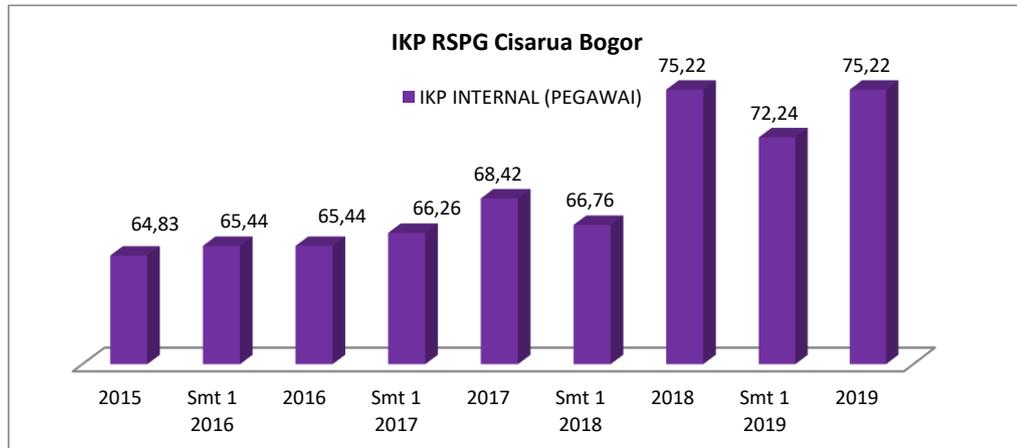
pekerjaannya dan memberikan kepuasan kerja yang di harapkan oleh karyawan.

Berdasarkan wawancara kepada teman kerja di instalasi rawat inap mereka merasa bangga dan kepuasan tersendiri menjadi seorang perawat karena keilmuan dan keahliannya bisa membantu banyak orang dalam hal dunia kesehatan, menjaga dan merawat pasien, memberikan obat sesuai waktu dan takaran, menjaga kesehatan pasien dan memberikan motivasi dan perhatian kepada pasien agar pasien menjadi semangat untuk penyembuhan.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat di harapkan oleh seorang atasan, sehingga seorang atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2013:501), untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan kepuasan karyawannya, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara pendapatan maupun pengeluaran dirinya dengan perbandingan pendapatan maupun pengeluaran pegawai lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding (*teori keseimbangan*).

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan, karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin

puas pula tersebut dan sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi oleh perusahaan maka karyawan itu tidak akan merasa puas.



Grafik 1 Kepuasan Kerja Karyawan RSPG Cisarua Bogor

Berdasarkan pada grafik 1 pada tahun 2019 terdapat di semester pertama adanya penurunan tingkat kepuasan kerja yang dimana tahun 2018 sebesar 75,22% menjadi 72,24%. Ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi finansial yaitu remunerasi sebesar 65,21% yang diberikan oleh rumah sakit kepada karyawan melalui penilai kinerja individu.

Dimana untuk penilaian kinerja meliputi perilaku sebesar 40%, sasaran kinerja pegawai (SKP) 40% dan kualitas sebesar 20%. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh atasannya langsung dan akan diberikan kepada kepala seksi pelayanan keperawatan rawat inap. Kinerja perawat ini sangat penting karena dapat melihat kualitas karyawan setiap bulannya.

Kepuasan kerja dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu

bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno,2010:74).

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja sangat berpengaruh kepada *loyalitas* karyawan kepada perusahaan dan mengurangi tingkat ketidakhadiran kerja serta angka perpindahan karyawan.

Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat,desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja dan lain-lainnya yang pada umumnya akan mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi,jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak teratasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.(Siagian,2012 :300).

Stres dapat diartikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Ivanko, 2012:88). Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan.

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para karyawan, perusahaan dan masyarakat. Stres kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada kondisi saat ini, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

Sebagai contoh stres kerja pada perawat saat ini adalah mereka bekerja di barisan garda terdepan dalam kondisi pandemi Covid 19 saat ini yang mana virus ini cepat menularkan kepada siapa pun tanpa mengenal derajat, ketakutan membawa virus dari tempat pekerjaan ke rumah yang berdampak pada keluarga, terjadinya rotasi atau perpindahan ruangan, keluhan dari keluarga pasien yang ingin seperti diistimewakan dalam perawatan dan menggantikan teman sejawat yang berhalangan hadir.

Karyawan yang mengalami stres kerja baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan akan mengakibatkan pada menurunnya kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaan. Jika rumah sakit tidak peka terhadap karyawan yang mengalami stres maka akan kemungkinan rumah sakit akan mengalami kerugian dan nama baik rumah sakit akan menjadi jelek dimata para pelanggan.

Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari – hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari dua definisi kinerja menunjukkan adanya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Menurut Suryadi Prawirosentono (2012:193) Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan yang baik dengan didukung dengan kepuasan kerja yang baik akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan

perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan dan atasan serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Dengan mengutamakan pelayanan prima, rumah sakit diharapkan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) secara simultan maupun secara parsial.

Objek yang dipilih oleh peneliti adalah Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo (RSPG) berdasarkan peraturan menteri Kesehatan RI Nomor 251/Menkes/Per/III/2008 tentang Organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor, yang memiliki tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan paru dan upaya rujukan secara paripurna, melaksanakan kegiatan pelatihan dan pendidikan serta penelitian, pengembangan di bidang kesehatan paru secara terpadu dan berkesimbangan dan menyelenggarakan tata kelola rumah sakit yang akuntabel, transparan dan responsibel.

Berdasarkan fenomena masalah di atas maka diduga ada pengaruh dari kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja, maka tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul

“Pengaruh KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA Terhadap Kinerja PERAWAT RAWAT INAP di RSP Dr.M. Goenawan Partodigdo Cisarua Bogor.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang muncul, antara lain:

1. Apakah variabel kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap.
2. Apakah variabel stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat di instalasi rawat inap.
3. Terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian remunerasi yang diberikan oleh RSPG Cisarua Bogor
4. Disiplin Karyawan kurang baik, masih ada yang belum memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, datang dan pulang sebelum waktunya.
5. Apakah variabel kepuasan kerja dan stres kerja dapat meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, didapat Batasan masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Peneliti hanya membatasi

penelitian hanya untuk meneliti kepuasan kerja, stres kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor?

2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor?

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis serta bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam obyek penelitian ini. Selanjutnya secara rinci kegunaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta untuk membandingkan teori yang diperoleh pada bangku kuliah dan praktek di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Bagi Lingkungan Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan, khususnya bagi yang menekuni bidang manajemen sumber daya manusia.

G. Sistematika Penulisan

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penelitian.

BAB II STUDI PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas aspek-aspek secara teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam memberikan jawaban atau rumusan permasalahan penelitian. Aspek yang diuraikan antara lain, teori mengenai kepuasan kerja dan stres Kerja, kinerja dan serta Kerangka Berfikir, Hipotesis Penelitian, dan Penelitian Terdahulu mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap

pada Rumah Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor”.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, yang meliputi Metode Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Operasional Variabel, Jenis dan Sumber Data, dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis, hasil analisis regresi linier berganda, hasil analisis koefisien korelasi berganda dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan penulis menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis memberikan saran-saran yang

dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Rumah
Sakit Paru Dr.M.Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor