

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat tentang persepsi beban kerja dan reward kinerja perawat di rumah sakit aura syifa kediri agar dapat mengetahui reward kinerja yang terjadi di rumah sakit tersebut dan agar mengetahui perestasi kerja dan kepuasan yang di harapkan sehingga dapat mengukur reward dan beban kerja yang sesuai dengan reward dan dapat menganalisis kepuasan kinerja yang mempengaruhi reward dan beban kerja.

Kepuasan kinerja perawat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, Kepuasan kerja dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat hal tersebut dapat dilihat dari adanya peningkatan dalam kepuasan kerja yang diharapkan dapat juga meningkatkan kinerja para perawat sehingga tujuan organisasi rumah sakit dapat tercapai. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan prestasi kerja yang maksimal. Sebaliknya, prestasi kerja menjadi buruk jika kepuasan kerja perawat rendah. Perawat menjadi tidak semangat bekerja dan hal ini tentu saja berpengaruh bagi organisasi. Oleh karena itu, penilaian kepuasan kerja perawat menjadi sangat penting dalam persaingan di era globalisasi ini (Irenawati, 2020).

kepuasan kinerja perawat tidak kalah penting merupakan ujung tombak pelayanan yang diberikan rumah sakit dan dapat berdampak pada kepuasan pasien nantinya. (dalam Supriyanto & Ernawaty, 2010) membuat skema pencapaian kemampuan rumah sakit yang dimulai dari proses pembelajaran

SDM, pencapaian kepuasan karyawan (perawat), produktivitas kinerja , mutu layanan , kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan dan kemampuan rumah sakit. Skema ini menyimpulkan bahwa apabila kepuasan kinerja perawat belum tercapai, maka kepuasan pasien pun belum dapat dicapai (pongantung et al 2019)

Menurut (wibowo, 2010) kinerja sama hal nya dengan hasil kerja, kinerja sendiri adalah aput kerja dan bagaimana proses pekerjaan itu dapat dilaksanakan atau di kerjakan, Menurut (yani 2012). Kinerja yang baik dan buruk juga dipengaruhi oleh beban kerja, tinggi nya beban kerja akan berdampak buruk bagi kinerja perawat, buruknya kerja dari perawat akan mempengaruhi karier, reward, tidak ada nya sistem promosi dan tidak ada nya punishment terhadap kinerja yang buruk (kurniati, ddk, 2012) jadi secara tidak langsung kinerja perawat di pengaruhi oleh beban kerja, Selain itu baik atau buruknya suatu kinerja sangat dipengaruhi oleh persepsi beban kerja, semakin tinggi persepsi beban kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerja perawat, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada karier perawat, adanya reward, tidak adanya sistem promosi (kannan & sarma, 2013).

Salah satu metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan (Nursalam, 2011). Kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi sudah mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Depkes RI (75,0%). Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kopelman faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal/individu (pengetahuan, skill, kemampuan, motivasi, komitmen).

faktor kepemimpinan (kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader), faktor sistem (sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi) dan Faktor kontekstual/situasional (tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal).

Penelitian yang dilakukan Bachtiar (2016) di rumah sakit umum Asy Syaafi Pamekasan Madura menunjukkan bahwa penyebab ketidakpuasan perawat yang terbesar terletak pada gaji khususnya dalam hal sistem penggajian dengan persentase sebesar 45%. Sedangkan untuk faktor motivator, penyebab ketidakpuasan perawat yang terbesar terletak pada pengakuan khususnya dalam hal ini sistem pemberian insentif dengan presentase sebesar 36,4%. Sebanyak 50% perawat di Indonesia mengalami stress akibat kerja. Akibatnya perawat yang mengalami stress karena beban kerja sering datang terlambat, bahkan dari data yang didapatkan banyak perawat yang izin karena kesehatannya terganggu atau sakit. Dari penelitian dapat diketahui bahwa beban kerja yang diberikan rumah sakit dirasa masih tinggi, sehingga perawat mengalami penurunan kepuasan kinerja.

Hal tersebut dapat dilihat dari waktu penyelesaian tugas, waktu istirahat, tingkat kesulitan, resiko pekerjaan masih tinggi dan juga belum sesuai dengan harapan perawat (Safitri and Astutik, 2019). Karimah (2017) menemukan tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit pemerintah Kota Makassar sebesar 63,87%. Variabel yang menentukan kepuasan kinerja dalam penelitian ini terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, gaji, supervisi, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit. Tingkat kepuasan kerja perawat berdasarkan variabel penelitian yaitu,

prestasi 81,2%, pengakuan 75,4%, pekerjaan itu sendiri 81,2%, tanggung jawab 85,5%, promosi 59,4%, gaji 73,9%, supervisi 71%, kondisi kerja 52,2%, kebijakan dan administrasi rumah sakit 65,2%, hubungan interpersonal 78,3%, status 72,5%, dan keamanan 65,2%.

Hasil studi pendahuluan peneliti 24 juli 2023 di rumah sakit aura syifa kediri Pengambilan data awal terdapat 5 orang perawat didapatkan bahwa salah satu pemicu dari kejadian tidak diharapkan yang terjadi merupakan akibat dari persepsi beban kerja perawat yang cukup tinggi dan menyebabkan tingkat komunikasi antara perawat berkurang. Hasil wawancara kepala ruangan kabit keperawatan dan kepala ruangan diklat di dapatkan informasi bahwa beban kerja perawat di rumah sakit aura syifa cukup tinggi di karenakan kurangnya jumlah tenaga perawat yang kurang memadai atau mencukupi jumlah pasien serta tugas perawat yang berlebihan yaitu dengan mengerjakan tugas yang mestinya seperti mengoplos obat yang seharusnya dilakukan oleh tenaga farmasi, menulis diet makanan yang sesuai oleh pasien yang seharusnya di kerjakan oleh bagian ahli gizi dan lain-lain.

Peneliti juga melakukan wawancara pada 7 orang perawat pada tanggal 24 juli 2023 mengenai kpuasaan kinerja yang di pengaruhi oleh reward dan beban kerja menunjukan bahwa, 3 orang perawat memiliki beban kerja yang cukup tinggi dalam pemberian asuhan keperawat, 2 orang perawat mengatakan tidak mendapatkan reward selama melayini di rumah sakit aura syifa kerana kurang berperilaku baik dalam memberikan pelayanan juga kurang maksimal, selama 7 tahun bekerja belum perna mendapatkan penghargaan dan 2 Orang perawat mengatakan puasa dalam pemberian asuhan keperawatan dan pernah mendapatkan penghargaan atau reward dari kepala

rumah sakit selama bekerja dan kurang mengalami persepsi beban kerja dalam memberikan asuhan keperawatan.

Persepsi itu sendiri adalah proses dimana seorang individu memberi makna terhadap lingkungan. Individu menggunakan panca indera merasakan lingkungan melalui penglihatan, sentuhan, pendengaran, rasa, dan bau. Hal ini melibatkan pengorganisasian dan menafsirkan berbagai stimulus menjadi pengalaman psikologis. Setiap orang akan memberikan arti sendiri terhadap rangsangan, individu yang berbeda dan akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Konsep reward kipuasan kinerja perawat menghubungkan semua aspek reward sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi dan koheren. Elemen total rewards meliputi gaji pokok, gaji berdasarkan kinerja, kompetensi atau kontribusi, tunjangan karyawan, dan rewards non finansial yang meliputi rewards intrinsik dari pekerjaan yang lingkungan dan pekerjaan itu sendiri. Manus dan Graham mengatakan bahwa total rewards mencakup semua jenis rewards. baik langsung maupun tidak langsung dan intrinsik maupun ekstrinsik.

Beban kerja merupakan sesuatu yang timbul menurut hubungan antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan menjadi lokasi kerja, ketrampilan dan persepsi menurut menurut pekerja, (tarwaka 2010). Perawat bekerja melayani pasien selama 24 jam. Perawat mempunyai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut yaitu: mengkaji kebutuhan pasien melaksana rencana keperawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan dan mendokumentasikan proses keperawatan (hidayah 2009).

Timbulnya stress pada perawat dapat di pengaruhi pada beberapa faktor yaitu tuntutan kerja yang tinggi, jumlah pasien yang tidak menentu, keluhan

dan kondisi pasien yang bervariasi serta aktivitas diluar jam siff. Hal ini menyebabkan beberapa perawat mengalami kurang tidur, tidak dapat mengontrol emosi, dan juga tidak dapat berkonsentrasi yang membuat keluhan pada beban kerja dari perawat semakin bertambahnya beban kerja dari perawat maka bertambah juga stress pada perawat tersebut. perawat di tuntut untuk harus berkonsentrasi dan bertindak cepat dalam melayani pasien.

Untuk mengatasi dan mengetahui kepuasan kinerja yang mempengaruhi reward dan beban kerja perawat kepala rumah sakit sebagai ujung tombak tercapainya tujuan mengelola agar persepsi beban kerja dapat mengatasi dengan cara menambahkan jumlah perawat, dan memberikan gaji tepat waktu serta mampu mengelola dan memperhatikan pemberian asuhan keperawatan dalam melayani pasien serta motivasi dan juga komitmen, selain itu juga perlu ada kesadaran dari diri pribadi masing-masing perawat untuk terus meningkatkan kemampuan ketrampilan dan meningkatkan kemampuan secara terus menerus dengan mengikuti pelatihan baik formal maupun informal, selain itu diperlukan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Analisis Persepsi Beban Kerja dan Reward Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut
 “Apakah ada hubungan persepsi beban kerja dan reward kerja terhadap kepuasan kinerja perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi beban kerja dan reward kerja terhadap kepuasan kinerja perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi persepsi beban kerja perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.
- b. Mengidentifikasi reward kerja perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.
- c. Mengidentifikasi kepuasan kinerja perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.
- d. Menganalisis hubungan persepsi beban kerja dan reward kerja terhadap kepuasan kinerja perawat di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan mahasiswa. Sebagai bahan kajian ilmiah yang dapat dikembangkan lebih lanjut

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Institusi

Penelitian ini merupakan salah satu sumber informasi dan masukan bagi Rs aura syifa kediri dan penelitian ini diharapkan akan memperbanyak Ilmu keperawatan Khususnya tentang manajemen

keperawatan dan menjadi bahan masukan untuk penelitian dalam hal ini Kepuasan Kinerja Di Tinjau Dari persepsi tentang Beban Kerja Dan Reward Kerja Perawat Di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri”

b. Manfaat bagi rumah sakit aura syifa

Bagi institusi kesehatan khususnya rumah sakit aura syifa kediri adalah hasil dan data yang diperoleh dari peneliti dapat dijadikan suatu tolak ukur serta upaya rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kesejahteraan perawat.

c. Manfaat bagi Peneliti

Memperoleh gambaran nyata tentang Kepuasan Kinerja Di Tinjau Dari persepsi tentang Beban Kerja Dan Reward Kerja Perawat Di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri yang dapat mempengaruhi perawat dalam mengelola Kepuasan Kinerja Di Tinjau Dari persepsi tentang Beban Kerja Dan Reward Kerja Perawat Di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

PENELITI	JUDUL	MOTODE PENELITIAN
Gradian putra ananta, maridi m. Dirdjo (2020)	Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit	Penelitian ini dengan menggunakan motode studi keperpustakaan atau litaratur rewiev.
Mutiarini Mubyl, Giri Dwinanda (2020)	Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerjapelayanan Prima Perawat Dan Kepuasan Pasien	penelitian ini menggunakan pendekatan skriptif kuantitatif dengan sumber data primer berasal dari responden penelitian.

Atik badiah, niktut mendri, wahyu ratna seri hendarsih, sutrisno, inggi angge lena, rosyidah (2017)	Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap, rumah sakit daerah penambahan senopati bantul.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional.
Jebul Suroso, Dosen Tetap Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas, Muhammad Purwokerto (2017)	Penataan sistem jenjang karir berdasarkan kompetensi untuk meningkatkan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit	Penelitian ini dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review
Elisabeth manuh, herman warouw & revilino (2015)	Hubungan beban kerja dan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instalasi rawat inap C1, RSUP Prof. Dr. R.D.Kandau Manado	Jenis penelitian yang digunakan, bersifat analitik dengan pendekatan cross sectional, hubungan beban kerja, dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan.