

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak Pemerintah Indonesia menetapkan adanya pandemi covid-19 pada tahun 2020, Rumah Sakit di tuntut untuk siap menangani pandemic covid-19 yang sewaktu-waktu harus dilayani. Dalam pedoman pencegahan dan pengendalian *Corona Virus Disease 2019* yang dimana Rumah Sakit harus menyediakan pelayanan yang optimal untuk pasien (Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MenKes/413/, 2020).

Keputusan direktur jenderal pelayanan kesehatan (Dirjen Yankes RI, 2020) tentang pedoman pemantauan dan evaluasi kesiapan Rumah Sakit pada masa pandemic corona virus disease 2019 yang dalam instrumennya terdapat pemantauan kesiapan untuk menyediakan sumber daya manusia yang siap menangani pandemic covid-19 yang salah satunya adalah menyediakan tenaga perawat yang kompeten.

Dengan adanya risiko paparan yang akan terjadi pada perawat yang menangani pelayanan covid-19 maka pemerintah menjanjikan adanya imbalan jasa bagi nakes yang salah satunya perawat. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MenKes/413/, 2020) tentang perubahan insentif dan santunan kematian bagi tenaga kesehatan menangani corona virus disease 2019 menjadi gejala dikalangan tenaga medis tentunya perawat. Hal ini perlu adanya perhatian khusus dari penyedia layanan covid-19 mengingat risiko paparan yang akan terjadi saat menangani pasien dengan Covid-19.

RSUD R. Syamdusin SH yang merupakan RS Rujukan di Sukabumi, perlu menyiapkan tenaga perawat yang handal untuk menangani pandemi covid-19. Perawat merupakan salah satu tenaga medis sebagai garda terdepan dalam menangani covid-19. Tak jarang perawat memiliki risiko yang sangat tinggi untuk terpapar covid-19. Berdasarkan data Persatuan Perawat Nasional

Indonesia, di Indonesia tercatat sebanyak 274 perawat yang meninggal dunia karena covid-19 dan lebih dari 15.000 perawat terpapar (*Kompas*, 2021).

Pelayanan keperawatan memiliki peranan sangat penting dalam mengukur dan menentukan kualitas pelayanan kesehatan, sebab pelayanan keperawatan merupakan salah satu alat ukur kualitas pelayanan suatu institusi rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang baik memberikan pengaruh yang baik pula terhadap pelayanan di Rumah Sakit begitupun sebaliknya (Bakri, 2017). Kegiatan pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien termasuk salah satu kegiatan yang dilakukan seorang perawat. Pemberian asuhan keperawatan inilah yang menjadi wujud perilaku keperawatan didalam dunia pelayanan keperawatan. Dengan adanya dasar berupa dorongan atau kebutuhan melakukan kegiatan asuhan keperawatan, maka seorang perawat akan mampu melakukan kegiatan tersebut (Bakri, 2017)

Hierarki kebutuhan berdasarkan teori maslow (Bakri, 2017) menyatakan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional jika kebutuhannya telah dipenuhi. Dalam teori maslow disebutkan kebutuhan tersebut terdiri dari aktualisasi diri, harga diri, mencintai dan dicintai, keselamatan dan keamanan serta kebutuhan fisiologis. Teori maslow juga sejalan dengan dimensi kepuasan kerja yang dapat tercapai jika kebutuhan telah di dapatkan (Edison et al., 2018)

Pelayanan keperawatan yang baik dinilai dari suatu kinerja. Kinerja tersebut harus memperhatikan juga mengenai kesediaan individu melakukan tindakan karena memiliki dorongan menjalankan tugas agar gugur kewajibannya. Dalam melakukan Teori penguatan motivasi menyatakan bahwa kepuasan kerja akan muncul jika terjadi pengalaman rangsangan peson konsekuensi yang artinya respon pada rangsangan dalam tingkah laku seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut Bakri (2017) Perawat dalam melaksanakan tugasnya dia akan memperoleh kepuasan. Kepuasan tersebut tentu berhubungan atas hasil pencapaian dan tantangan yang bisa di pecahkan. Kepuasan seseorang akan muncul dengan suatu pemberian penghargaan, baik berupa fisik maupun psikis atas prestasi kerja yang sudah dicapai.

Kepuasan kerja menurut Gibson, Ivencevich dan Donnelly (1993) dalam (Edison et al., 2018) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Adapun dimensi kepuasan kerja terdiri dari upah, pekerja, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 3 orang perawat melalui teknik wawancara didapatkan hasil bahwa mereka pengembangan karir yang terbatas bagi tenaga kontrak tidak jelas, insentif untuk perawat isolasi covid tidak setiap bulan cair, gaji yang tidak sesuai UMK dan supervise yang ketat membuat 3 perawat ini tidak puas yang dapat mengakibatkan kinerja kurang baik sehingga pelayanan pada pasien tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian (Wolo et al., 2015) Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta tahun 2014 di dapatkan hasil bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja sedangkan di variabel Gaji, Promosi dan supervisi tidak memiliki Pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian (Putri et al., 2018) tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah sakit umum daerah tugurejo semarang tahun 2018 didapatkan hasil didapatkan ada hubungan antara Pengakuan, pengembangan potensi, kesempatan promosi, penghasilan, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi rumah sakit interaksi antar idividu, dan supervisi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 orang perawat yang bertugas di ruang isolasi covid-19 RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi didapatkan hasil bahwa adanya keterlambatan dalam pembayaran insentif bagi petugas yang menangani pasien covid-19. Hal ini dirasakan adanya ketidakpuasan dan rasa kecewa atas keterlambatan pembayaran insentif, namun dari ke 5 perawat tersebut merasakan adanya perhatian dari atasan dan kesempatan bertugas di

ruang isolasi covid sebagai bagian dari garda terdepan menangani pandemic covid-19.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif dan merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan diantaranya pemberian gaji, supervisi dan kesempatan promosi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Isolasi Covid-19 RSUD R Syamsudin SH Tahun 2021”

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Isolasi Covid -19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi tahun 2021?”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat ruang isolasi covid RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi tahun 2021

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh Gaji terhadap kepuasan perawat di Ruang Isolasi covid-19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi
- b. Mengetahui pengaruh kesempatan promosi terhadap kepuasan perawat di Ruang Isolasi covid-19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi
- c. Mengetahui pengaruh supervisi terhadap kepuasan perawat di Ruang Isolasi covid-19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi
- d. Mengetahui seberapa kuat pengaruh gaji, kesempatan promosi, dan supervisi terhadap kepuasan perawat di Ruang Isolasi covid-19 RSUD R Syamsudin, SH Kota Sukabumi

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Tergambarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD R Syamsudin SH, sehingga dapat menjadi acuan terhadap peningkatan kepuasan Perawat.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya gambaran kepuasan kerja perawat rumah sakit dapat memberikan layanan yang prima terhadap layanan Covid-19 sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang ada di RSUD R Syamsudin SH Kota Sukabumi.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Referensi Jurnal Penelitian

Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Temuan
(Wolo et al., 2015)	Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja perawat pada rsud tni au yogyakarta	variabel independen antara lain; gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja, serta variabel dependent yaitu kepuasan kerja,	Metode penelitian ini adalah menggunakan metode regresi linear berganda	Hasil analisis uji F diperoleh hasil nilai $F_{hitung} = 3,569$ lebih dari $F_{tabel} = 2,24$ dan nilai signifikan $\alpha = 0,004$ kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja

				<p>Hasil analisis koefisien regresi menunjukkan bahwa dari keenam faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor gaji, promosi, supervisi, dan rekan sekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
(Siska & Hendri, 2018)	<p>Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia</p>	<p>Independen: Insentif, Kompetensi, Fasilitas Dependen: Kepuasan Kerja</p>	<p>Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan <i>method of probability sampling</i>. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. pengukuran variabel yaitu</p>	<p>Variabel Insentif, Kompetensi, dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan</p>

			dengan menggunakan metode skala <i>Likert</i>	
(Akbar, 2020)	Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten X Provinsi Jawa Timur Saat Pandemi Covid-19	Variable independen: usia, <i>gender</i> , status pekerjaan dan masa kerja Variable dependen: kepuasan kerja	Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>cross-sectional</i> dengan uji analisis <i>Spearman</i>	Kepuasan kerja yang tergolong ambivalen. Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara usia (<i>p-value</i> =0,018); masa kerja (<i>p-value</i> =0,019), dan status pekerjaan (<i>p-value</i> =0,013) terhadap kepuasan kerja, sedangkan <i>gender</i> (<i>p-value</i> =0,717) tidak signifikan berkorelasi terhadap kepuasan kerja.
(Sirait et al., 2017)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Perawat di ruang rawat inap rsud haji boejasin Pelaihari	Variable independen: pembayaran, pekerjaan, promosi, supervisi, rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi Variabel dependen: Kepuasan kerja	Desain penelitian ini adalah penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan cross sectional. Analisis data menggunakan Fisher Exact	Hasil penelitian menunjukkan hanya faktor pekerjaan yang tidak berhubungan dengan kepuasan kerja (<i>p value</i> 0,302), sedangkan faktor lainnya berhubungan.
(Putri et al., 2018)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan	Variable independen: pengakuan kerja, tanggung jawab, pengembangan,	Desain penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan	didapatkan ada hubungan antara pengakuan (<i>p value</i> 0,000), pengembangan potensi (<i>p value</i>

	<p>Kepuasan kerja perawat rawat inap Rumah sakit umum daerah tugurejo semarang</p>	<p>kesempatan promosi, penghasilan, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, interaksi, supervise</p> <p>Variable dependen: kepuasan kerja perawat</p>	<p>cross sectional dan analisis data menggunakan Rank Spearman karena berdasarkan uji normalitas data</p>	<p>0,000), kesempatan promosi (p value 0,000), penghasilan (p value 0,000), kondisi kerja (p value 0,000), kebijakan dan administrasi rumah sakit (p value 0,000), interaksi antar individu (p value 0,000), dan supervisi (p value 0,000) dengan kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang. Sedangkan variabel tanggung jawab (p value 0,365) didapatkan tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja perawat rawat inap RSUD Tugurejo Semarang</p>
--	--	--	---	--

