

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan dan stres pada karyawan, dan akan mempengaruhi aktivitas dan kualitas bagi pekerjaan mereka (Sitorus, 2023). Beban kerja karyawan yang meningkat mempunyai dampak yang signifikan terhadap rendahnya keberhasilan suatu perusahaan, jika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan, pasti akan mempengaruhi pekerjaannya (Meria, 2019). Beban kerja perawat dapat digunakan untuk menentukan beberapa hal, seperti persentase waktu yang dihabiskan untuk perawat yang mempunyai kegiatan produktif dan non-produktif. Kedua, untuk mengetahui jam kerja harian dan jam kerja tenaga keperawatan (Nuraeni et al., 2019).

Kepuasan kerja yang rendah akan memberikan dampak negatif pada motivasi dan kinerja perawat (Kristanti et al., 2024). Perawat yang tidak mendapatkan kepuasan kerja yang matang secara emosional akan menyebabkan perawat mengalami tidak puas terhadap pekerjaannya (Endang, 2024). Kepuasan kerja dipahami sebagai rasa pencapaian dan keberhasilan perawat dalam pekerjaan mereka dan dapat dikaitkan langsung dengan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Sundari, 2019).

Menurut data dari Kemenkes tahun 2023, total perawat yang tercatat di Indonesia mencapai 524.508 orang, yang semuanya telah diakui secara resmi sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 29 tentang praktek kedokteran. Di wilayah Jawa Timur pada tahun 2022, jumlah perawat mencapai 71.849 orang, sementara di Kota Malang terdapat sebanyak 3.591 perawat (Warandoy, 2024). Ketidakseimbangan distribusi perawat antar daerah di Indonesia turut mempengaruhi

dinamika profesi keperawatan..

Temuan studi terdahulu oleh (Febrina et al., 2020) yang dilakukan di Rumah Sakit Harapan Bunda, Kota Batam, melibatkan 74 responden perawat. Hasilnya menunjukkan bahwa 33 orang (44,6%) menghadapi beban kerja yang tinggi, sedangkan 41 orang (55,4%) mengalami beban kerja yang lebih ringan. Selain itu, mayoritas dari mereka menunjukkan kinerja yang kurang optimal, dengan 43 perawat (58,1%) dinilai berkinerja rendah, dan hanya 31 perawat (41,9%) yang memiliki kinerja memuaskan. Dari total tersebut, sebanyak 31 orang atau 61,3% dari perawat yang memiliki kinerja buruk ternyata juga mengalami beban kerja yang berlebihan.

Dari studi pendahuluan oleh (Endang, 2024) di RSUD Bangkinang Kabupaten Kampar menunjukkan dari 30 responden di ruang rawat inap, 17 orang (56,7%) memiliki persepsi tentang kepuasan kerja yang berada pada kategori tidak puas. Selain itu, sebagian responden, yang berjumlah 19 orang (63,3%), memiliki pandangan tentang beban kerja yang tinggi. Beban kerja dapat memberikan efek pada kepuasan kerja, baik secara langsung ataupun melalui jalur tidak langsung, sebagaimana dijelaskan oleh (Safitri et al, 2019).

Dari hasil penelitian (Paturohman et al., 2024) Menjelaskan ciri-ciri responden perawat yang bertugas di unit perawatan inap rumah sakit X lebih, yaitu 61% (33 responden), memiliki kepuasan kerja yang rendah, dengan 55,6% (30 responden) merasa tidak puas. Penelitian lain oleh (Manajemen et al., 2024) melibatkan 54 perawat, di mana 3 perawat masuk dalam kriteria eksklusi, dan 61,1% dari mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, sementara 38,9% merasa puas.

Dari rendahnya suatu beban kerja yang akan diberikan untuk perawat berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada beban kerja yang berlebihan dan dapat memberi efek negatif mengenai kepuasan kerja (Sundari et al.,

2019). Beban kerja yang berlebih yang tidak dievaluasi sering kali menyebabkan perawat meninggalkan pekerjaan mereka, karena kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Hal tersebut ikut mempengaruhi standar pelayanan di rumah sakit, yang dapat mengakibatkan penurunan kunjungan pasien dan mempengaruhi kepuasan pasien serta keluarga dalam menerima pelayanan kesehatan (Faruk et al., 2024).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering menjadi sorotan atau perhatian dari masyarakat. Mengingat bahwa mutu pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja perawat, maka isu ini perlu segera ditangani. Jika tidak, pelayanan yang buruk dapat membuat pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas (Ernita, 2024). Tingginya beban kerja dapat menyebabkan perawat merasa bahwa tugas yang diberikan melebihi kemampuan mereka, sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja yang diperoleh perawat dapat menjadi faktor yang membantu mereka mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka (Lestar, 2024).

Hasil wawancara dengan perawat menunjukkan bahwa sebagian besar merasa senang bekerja di rumah sakit, merasakan pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan sebagai hal yang sangat berharga. Meskipun demikian, mereka juga menghadapi tantangan terkait beban kerja, yang umumnya dianggap normal, tetapi bisa meningkat saat ada rekan yang tidak hadir. Dalam hal kompensasi, perawat merasa gaji mereka sesuai dengan pekerjaan, namun beberapa berharap adanya penghargaan lebih untuk dedikasi mereka, sebagai motivasi tambahan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Dukungan dari atasan juga diakui sangat penting, menciptakan lingkungan kerja yang positif, meskipun tidak semua perawat mendapatkan penghargaan atas

pencapaian mereka. Selain itu, wawancara dengan pihak kepegawaian mengungkapkan bahwa jumlah perawat di rumah sakit mengalami fluktuasi, dengan penurunan jumlah yang disebabkan oleh pengunduran diri, pindah rumah sakit, dan perubahan instalasi kerja. Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian lebih untuk menjaga ketersediaan tenaga perawat yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak kepegawaian, terungkap bahwa jumlah perawat di rumah sakit mengalami fluktuasi, di mana terkadang jumlahnya menurun. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti pengunduran diri, pindah rumah sakit, dan perubahan instalasi kerja.

Fenomena penurunan jumlah perawat ini dapat berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Ketika jumlah perawat berkurang, beban kerja perawat yang tersisa akan meningkat, yang berpotensi menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. Hal ini dapat menciptakan siklus negatif, di mana perawat yang sudah ada merasa terbebani dan mungkin memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, sehingga memperburuk situasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat, serta memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi perawat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada perbaikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit swasta di Kabupaten Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
"Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Kabupaten Malang?"

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara tingkat beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Kabupaten Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Penelitian ini secara khusus ditujukan untuk:

1. Mengidentifikasi beban kerja perawat yang bertugas di rumah sakit swasta di Kabupaten Malang
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat
3. Mengidentifikasi hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit swasta di Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit Kabupaten Malang:

Diharapkan dari penelitian ini akan bermanfaat bagi rumah sakit kabupaten malang sebagai panduan dan alat evaluasi dalam meningkatkan kualitas.

2. Manfaat Bagi Universitas Muhamadiyah Malang

Penelitian ini diharapkan bisa memberi pengetahuan baru bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang, terutama yang belajar di jurusan keperawatan, tentang bagaimana beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja

perawat. Selain itu, hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan dalam kegiatan pembelajaran di lingkungan akademik guna membentuk tenaga kesehatan yang lebih kompeten dan profesional

3. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan dari penelitian ini, peneliti bisa menerapkan pengetahuan yang didapat selama belajar di perkuliahan khususnya dari mata kuliah manajemen keperawatan.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Totok Sudyanto. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17, Nomor 1, tahun 2020.	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Performa Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	-Desain penelitian ini menggunakan Kuantitatif, metode asosiatif dengan regresi linear berganda -Analisa data penelitian ini menggunakan Regresi linear berganda, uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas	Hasil penelitian juga menunjukkan secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sedangkan secara parsial kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	-Kedua penelitian bertujuan untuk mengkaji pengaruh antara dua variabel independen (beban kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen -Data yang digunakan dalam kedua penelitian adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. -Keduanya menggunakan metode analisis kuantitatif, termasuk analisis regresi untuk	- Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sudyanto mengukur kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini mengukur kepuasan kerja perawat. -Penelitian Sudyanto dilakukan dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sedangkan penelitian saya berfokus pada perawat dalam konteks rumah sakit, yang memberikan nuansa dan

202410420720189
Alifah Mawadda Salsabila
Program Studi Ilmu Keperawatan

					menguji hubungan antar variabel.	tantangan
--	--	--	--	--	----------------------------------	-----------

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
						yang berbeda dalam pengumpulan dan analisis data.
2.	Puspanegara, Aditya Maudina, Dwi Lidya Rusmianingsih, Nining. Journal Of Public Health Innovation (JPHI)Tahun 2023	Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023	-Desain Penelitian ini menggunakan Kuantitatif analitik, cross-sectional	Hasil penelitian ini terdapat hubungan beban kerja dengan kepuasan perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Juanda Kuningan Tahun 2023	- Keduanya bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat. - Keduanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur beban kerja dan kepuasan kerja. - Keduanya menggunakan metode analisis	-Penelitian saya lebih menekankan pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara umum, sementara penelitian puspanegara memberikan hasil spesifik tentang hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. -

					statistik untuk menguji hubungan antara variabel.	
3.	<p>Debby Sagita dan Andrie Frans Assa, dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 19 Nomor 2, tahun 2019.</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkayasa</p>	<p>Desain penelitian ini menggunakan Metode metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel probabilitas sebanyak 102 sampel. Sementara itu, metode analisis yang digunakan adalah metode</p>	<p>Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa dan variabel beban kerja</p>	<p>- Keduanya bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. - Keduanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk</p>	<p>- Penelitian di saya dilakukan di rumah sakit dengan fokus pada perawat, sedangkan penelitian debby sagita berfokus pada karyawan di perusahaan swasta. - Penelitian saya</p>

No	Peneliti	Judul	Desain Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			regresi linier berganda	berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.	mengumpulkan data dari responden.	mengukur kepuasan kerja perawat, sementara penelitian di debby sagita mengukur kinerja karyawan.

