

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan salah satu penyedia jasa layanan kesehatan yang penting bagi masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Rumah Sakit memiliki peran besar dalam memberikan pelayanan pemeliharaan, pengobatan serta pemulihan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu baik Rumah Sakit Negeri maupun Swasta berusaha untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk melayani masyarakat.

Propinsi Lampung mempunyai 37 unit Rumah Sakit yang tersebar diseluruh kabupaten dan kota, dimana jumlah Rumah Sakit yang terbanyak terdapat di Kota Bandar Lampung yaitu berjumlah 14 unit. Dengan adanya 14 unit Rumah Sakit yang tersebar di Kota Bandar Lampung ini, sangat membantu masyarakat dalam mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik.

Hal ini karena jumlah penduduk di Kota Bandar Lampung merupakan yang terpadat dan merupakan pusat jasa, perdagangan dan perekonomian di Provinsi Lampung, sehingga memerlukan pelayanan kesehatan yang banyak. Rumah Sakit yang terdapat di Kota Bandar Lampung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Rumah Sakit Di Kota Bandar Lampung

No.	Nama Rumah Sakit	Alamat
1.	RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek.	Jl.Dr. Rivai No. 6 B.Lampung
2.	Rs. Advent Bandar Lampung	Jl.Teuku Umar No. 48 B.Lampung
3.	Rs. Bumi Waras	Jl.Wolter Monginsidi No. 235 B.Lampung
4.	Rs. Graha Husada	Jl.Gajah Mada No. GH 6 B.L
5.	Rs. Urip Sumoharjo	Jl.Urip Sumoharjo No. 200 B.Lampung
6.	Rs. DKT	Jl.Dr.Rivai No. 7 B.Lampung
7.	Rs. Imanuel W Halim	Jl. Sukarno Hatta B.Lampung
8.	Rs. Mata Permana Sari	Jl.HOS Cokroaminoto No. 87 B.Lampung
9.	Rs. Materna	Jl.Teuku Umar No. 50 B.Lampung
10.	Rs. Bayangkara	Jl. Pramuka B. Lampung
11.	Rs. Jiwa Propinsi Lampung	Jl Raya Gedong Tataan Km 13
12.	RSUD A. Dadi Tjokrodipo	Jl. Basuki Rahmat No. 73 Teluk Betung, Bandar Lampung
13.	RS. Pertamina Bintang Amin	Jl. Pramuka No.27 Kemiling, Bandar Lampung
14.	RS. Anugrah Medika	Jl. Kapten Achmad Ibrahim No. 21-23 Enggal B.Lampung

Sumber: Wikipedia, http://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Bandar_Lampung diakses 9 desember 2014 / 21.00 wib

Dengan banyaknya jumlah rumah sakit di Kota Bandar Lampung, menimbulkan adanya persaingan antar rumah sakit. Setiap rumah sakit berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat begitupula yang dilakukan oleh RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek.

Rumah sakit ini berusaha untuk terus mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi agar dapat memberikan layanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat. RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek juga tidak segan untuk melakukan perbaikan baik pada fasilitas maupun kualitas pelayanan. Namun semua kualitas tersebut tidak akan memberikan hasil yang positif apabila tidak diimbangi dengan pemberian kualitas pelayanan yang baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut Rumah Sakit membutuhkan dukungan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit dan sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit (Fathoni, 2006)

Di antara berbagai tenaga profesional yang ada, perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini disebabkan 90% layanan kesehatan di rumah sakit adalah layanan keperawatan (Huber, 2006 dalam Asmuji 2011), sehingga jumlah perawat lebih besar yaitu: 50%-60% dari seluruh tenaga yang ada.

Tabel 1.2
Jumlah Perawat Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD. Dr. H. Abdul
Moeloek Bandar Lampung Januari-Desember 2013

No.	Nama Ruangan	Jumlah Perawat
1	Murai	15
2	Nuri	12
3	Kenanga	14
4	Anyelir	13
6	Jantung	14
7	Delima	36
8	Mawar	19
9	Kutilang	19
10	Gelatik	14
11	Kemuning	14
12	Anggrek	12
13	Aster (Perinatologi)	39
14	Alamanda	26
15	Vip A/B	22
16	PBHA	29
17	Vip C	21
18	Melati	18
19	Bougenvil	17
21	VVIP	27
	Jumlah	361

Sumber: RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2014

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah perawat terbanyak terdapat pada Ruang Aster yang berjumlah 39 orang, sedangkan jumlah perawat terkecil terdapat pada Ruang Nuri dan Anggrek yang berjumlah 12 orang.

Aster atau Perinatologi merupakan ruang perawatan khusus bagi semua bayi usia 0-28 hari terutama dengan risiko tinggi, misalnya bayi prematur, infeksi berat, jantung, dan termasuk yang memerlukan tindakan pembedahan sehingga memerlukan penanganan yang intensif atau *total care*. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Ruang Aster dimana terdapat lebih banyak perawat dibandingkan ruangan lainnya dan merupakan salah satu ruang perawatan yang memiliki beban kerja yang besar.

Tabel 1.3
Jumlah Perawat Berdasarkan Gender Dan Status Pernikahan Di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Januari-Desember 2013

No.	Gender	Jumlah	Status		Jumlah
			Sudah menikah	Belum menikah	
1	Pria	5	3	2	5
2	Wanita	34	33	1	34

Sumber: RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2014

Dari tabel 1.3 diketahui bahwa jumlah perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Aster pada Januari-Desember 2013 didominasi oleh perawat wanita yang berjumlah 34 orang, sedangkan jumlah perawat pria lebih sedikit yaitu berjumlah 5 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa wanita sudah banyak berpartisipasi dalam dunia kerja, salah satu hal yang membuat mereka berpartisipasi dalam dunia kerja adalah agar dapat membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Dengan ibu yang bekerja pemasukan dalam keluarga akan bertambah sehingga keluarga tersebut dapat menikmati kualitas hidup yang lebih baik, seperti gizi, pendidikan, tempat tinggal, sandang, hiburan, dan fasilitas kesehatan.

Perawat yang sebagian besar adalah perawat wanita, khususnya perawat wanita yang sudah menikah mempunyai tanggung jawab yang besar dikarenakan adanya peran ganda yang mereka jalankan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Peran mereka sebagai seorang ibu dan pekerja menuntut mereka untuk melakukan kedua peran dengan maksimal. Oleh karena adanya tuntutan peran ganda tersebut, secara potensial wanita akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga. Yousef (2002) mengatakan bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya.

Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaan dan tingginya *turn-over* karyawan. Padahal bagi perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Bentuk kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan (perawat) yaitu mereka ingin merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan seperti adanya keragaman pekerjaan sehingga tidak membuat mereka jenuh atau bosan. Kemudian hubungan atau interaksi yang baik dengan dokter ataupun perawat lain, seperti mereka dapat bekerjasama dengan dokter atau sesama perawat dalam bekerja dan mendiskusikan suatu masalah. Lalu mendapatkan jam kerja yang sesuai dengan peraturan, kemudian perasaan dibutuhkan dan pengakuan seperti mendapatkan pujian atas apa yang telah mereka kerjakan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Simamora, H (2004), mengatakan bahwa model karakteristik pekerjaan yaitu ragam ketrampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi dan umpan balik merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan. Dimana tiap dimensinya mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan

merasa pekerjaannya semakin berarti. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Tabel 1.4
Data Absensi Perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung Januari-Desember 2013

No.	Bulan	JP (orang)	JHK (hari)	JA (hari)	BTA (hari)	Presentase Absensi (%)
1	Januari	39	24	29	3	3,09%
2	Febuari	39	24	42	3	4,48%
3	Maret	39	24	32	3	3,41%
4	April	39	25	2	3	0,20%
5	Mei	39	24	62	3	6,62%
6	Juni	39	21	30	3	3,66%
7	Juli	39	26	1	3	0,09%
8	Agustus	39	24	2	3	0,21%
9	September	39	25	31	3	3,17%
10	Oktober	39	25	31	3	3,17%
11	November	39	26	2	3	0,19%
12	Desember	39	24	2	3	0,21%
	Rata-rata					2,37%

Sumber : RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung 2014

Keterangan:

- JP : Jumlah Pegawai
 JHK : Jumlah Hari Kerja
 JA : Jumlah Absensi
 BTA : Batas Toleransi Absensi

Perhitungan tingkat absensi dengan rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat tingkat absensi tertinggi pada bulan Mei sebesar 6,62% baik izin, sakit dan tanpa keterangan yang jelas. Jumlah tersebut termasuk tinggi karena melebihi standar toleransi absen yaitu sebesar 2,37%.

Besarnya tingkat absensi ini diindikasikan karena kurangnya kepuasan kerja yang berdampak pada penurunan semangat kerja perawat. Menurut Munandar (dalam Moekijat 2003), karakteristik pekerjaan yaitu variasi pekerjaan, jati diri tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain masalah karakteristik pekerjaan, konflik peran ganda juga menimbulkan efek negatif bagi kepuasan kerja karyawan. Yousef (2002) mengatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran akan mengakibatkan ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Berdasarkan dari pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah di Instalasi Rawat Inap (IRNA) Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek)”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di IRNA Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di IRNA Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di IRNA Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di IRNA Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di IRNA Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja perawat wanita yang sudah menikah di IRNA Aster RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Aspek Teoritis

- Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan terkait dengan kepuasan kerja karyawan rumah sakit, dalam upaya memperbaiki maupun meningkatkan kualitas perawat
- Sebagai referensi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan dan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja perawat.

B. Aspek Praktis

Bagi Rumah Sakit: hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi RSUD. Dr. H. Abdul Moeloek dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya untuk perawat yang sudah menikah.