

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah tempat pelayanan kesehatan diharapkan bisa memberikan pelayanan yang baik, mampu untuk menjaga kepercayaan dan mementingkan kebutuhan masyarakat, bukan hanya dalam aspek medik dan keperawatan tetapi juga dalam kenyamanan, dan keramahan. Oleh karena itu perlu diadakan perbaikan kualitas pelayanan di rumah sakit (Maryati et al., 2018). Di rumah sakit pelayanan kesehatan yang diberikan bersifat integrative dengan peran dari berbagai multidisiplin ilmu dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Departemen Kesehatan, 2009). Pelayanan keperawatan adalah salah satu pelayanan yang sangat penting yang berfokus pada pengaplikasian asuhan keperawatan. Sumber Daya Manusia salah satu aspek yang tidak terlepas pada instansi rumah sakit sebab sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak terhadap manajemen rumah sakit yang baik. Sehingga rumah sakit harus dapat mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya (Indriyani *dkk.*, 2020)

Pegawai salah satu aspek yang penting untuk mengendalikan dan menetapkan keberlangsungan sebuah instansi (Ali dan Wardoyo, 2021). Pada saat ini perawat dianggap sebagai salah satu profesi kesehatan memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan baik di Indonesia maupun di dunia internasional. Perawat sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah paling banyak dari seluruh tenaga kesehatan yang ada. Jumlah tenaga perawat di seluruh dunia mencapai 38,43% dari total tenaga kesehatan yang ada. Di Indonesia, perawat juga merupakan tenaga kesehatan terbanyak (47.28%) yang tersebar disetiap daerah. (Safaat, Syamsuddin dan Keperawatan, 2021). Karena pekerjaan mereka melibatkan layanan manusia atau memberikan layanan kepada masyarakat, perawat memainkan peran penting dan diharapkan memiliki keterampilan yang kuat di bidang kesehatan. Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan adalah tantangan untuk perawat karena perawat sebagai tenaga

profesional yang sering berkontak dengan pasien, berbeda dengan pelayanan medis dan pelayanan kesehatan lain yang hanya membutuhkan waktu yang relatif singkat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada kliennya. Hasil kerja perawat akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas rumah sakit. Oleh karena itu, persepsi dan perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan (Febrianita dan Yunus, 2017)

Kepuasan kerja merupakan output dari berbagai macam sikap (attitude) yang dimiliki oleh perawat. (Barahama, Katuuk dan Oroh, 2019). Kunci untuk meningkatkan keluaran rawat pasien dan nilai pelayanan kesehatan yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja perawat (Sirait, Pertiwiwati dan Herawati, 2017). Berdasarkan konsep Value Theory, dijelaskan bahwa kepuasan kerja timbul saat hasil pekerjaan yang diterima individu sesuai dengan yang diharapkan. Semakin baik orang menerima hasil, akan meningkatkan kepuasannya. Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja perawat, masih ditemukan Masalah yaitu perawat merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil ketidakpuasan pekerjaan akan berdampak pada motivasi kerja, lingkungan, gaji, interaksi sosial dengan atasan, loyalitas, penghargaan, komunikasi, rekan kerja. (Rohani, Sulistyarini dan Yusiana, 2020). Besarnya manfaat bagi kepentingan individu, rumah sakit, dan masyarakat—dalam hal ini perawat, dokter, dan pasien—menjadi bukti bahwa kepuasan kerja di kalangan perawat cukup menarik dan signifikan. (Kundre, 2018)

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol juga keberfungsian orang itu sendiri dalam lingkungan (Drama, S dan Mulyadi, 2019). Tingkat efikasi diri berdampak signifikan pada seberapa percaya diri perawat terhadap kemampuannya, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pelayanan dan kinerja di rumah sakit (Indriyani *dkk.*, 2020). program peningkatan kompetensi profesional berpotensi mempengaruhi efikasi diri perawat serta kemampuan mereka untuk membangun kepercayaan dan hubungan positif dengan pasien. Hal ini akan berpengaruh pada kepuasan pasien selama proses asuhan keperawatan

(Reid, Jones, Hurst, & Anderson, 2018). Dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhinya dengan meningkatkan sikap peduli ketika memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, sehingga meningkatkan kepuasan pasien (Febriani, 2021). Tingkat efikasi diri yang tinggi dapat membantu perawat mempertahankan sikap positif, percaya pada kemampuan mereka dan tidak mudah menyerah. Bandura, (1991) menyatakan bahwa *Self efficacy* yang tinggi yaitu memiliki sikap gigih, menyelesaikan tugas meskipun dianggap tidak mudah, dan suka mencari sesuatu yang baru demi mencapai hasil yang diharapkan dengan kinerja yang baik. Individu dengan *Self efficacy* tinggi memiliki semangat yang besar dan emosi yang lebih stabil sehingga individu akan bekerja keras dalam menuntaskan tugas yang dimiliki karena dengan kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu dengan *Self efficacy* yang tinggi maka akan mendorong hasil kerja yang baik dan perawat akan semakin puas dengan kerjanya juga berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan yang ada di rumah sakit

Berdasarkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rina Kundre dan Vandry Kallo pada tahun 2018 pada 38 perawat di RSUD Pancaran Kasih Gmim Manado, didapatkan hasil penelitian bahwa mayoritas perawat merasa tidak puas yaitu sebanyak 25 perawat (65,8%) ini terjadi karena masih belum semua kepuasan kerja perawat terpenuhi, berbeda jauh dengan jumlah perawat yang merasa puas yaitu sebanyak 15 perawat (34,2%) dari aspek kekerabatan antar rekan kerja yang sudah terjalin baik dan harmonis satu sama lain (Kundre, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Endrian Mulyadi dkk tahun 2022 di RS Ciamis dilakukan kepada 38 perawat didapatkan hasil yaitu sebanyak 3 Perawat PNS merasa puas dan 7 perawat PNS merasa tidak puas yang berarti mayoritas perawat PNS di RS tersebut mengalami ketidakpuasan kerja. (Waluyo, Septiani dan Nugraha, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Kabupaten Bekasi tahun 2012 pada 71 perawat didapatkan hasil bahwa perawat mempunyai tingkat kepuasan kerja rendah, karena yang merasa puas dengan pekerjaannya hanya sebesar 7,04 % yaitu puas dari dimensi pengawasan dan hubungan sesama rekan kerja sedangkan

perawat yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebesar 92,96 % dikarenakan penghasilan dan kesempatan promosi belum terlaksana dengan optimal (Yanidrawati, Susilaningsih dan Somantri, 2012)..

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Istriawan et al., (2021) di RS Aisyiyah Kudus kepada perawat didapatkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Effendi, 2021) pada perawat ruang rawat inap di RSUD Patuh Patut Patju didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan signifikan pada *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini dapat disebabkan karena rasa percaya diri perawat yang tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Penelitian *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja perawat ini perlu terus diteliti demi meningkatkan kepuasan kerja perawat dirumah sakit dalam memberikan asuhan keperawatan agar kinerja perawat dan mutu pelayanan dirumah sakit dapat terus meningkat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan *research gap* ini, oleh karna itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut 2 variabel penelitian dengan judul “Hubungan *Self efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon”. Penentuan tempat penelitian ini berdasarkan studi pendahuluan yang sebelumnya dilakukan melalui wawancara dan observasi yang dilakukan kepada 10 Perawat diruang Bougenvil, Anggrek, Nusa Indah, Melati, Aster, Alamanda. Dari hasil wawancara didapatkan sebanyak 7 Perawat mengatakan bahwa gaji yang diperoleh dari rumah sakit masih belum cukup atau masih kurang, kemudian berdasarkan pergantian perawat, di beberapa ruangan kadang ada perawat yang keluar dikarenakan berbagai alasan seperti lokasi tempat kerja yang cukup jauh dari rumah sakit. Selain itu dari dimensi rekan kerja sebanyak 9 perawat mengatakan hubungan antar rekan kerja baik antar profesi ataupun sesama perawat sudah terjalin dengan baik. Sedangkan untuk promosi di setiap ruangan sudah ada namun belum optimal dalam pelaksanaannya. Kemudian dari pekerjaan yang dilakukan oleh perawat, sebanyak 7 perawat mengatakan pekerjaan yang dilakukan cukup berat sehingga hal ini dapat berdampak terhadap kepuasan kerja

perawat di RSUD Cilegon. Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih lanjut.

I.2 Rumusan Masalah

Peneliti melakukan observasi dan wawancara dilakukan secara random kepada 10 Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon yang dilakukan pada hari Kamis&Sabtu tanggal 9&11 Februari 2023. Dari hasil wawancara didapatkan sebanyak 7 perawat (70%) memiliki kepuasan kerja yang rendah dari aspek gaji dan promosi. Kemudian dampak yang terjadi akibat ketidakpuasan kerja tersebut mempengaruhi tingkat pergantian perawat di beberapa ruangan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menganalisa permasalahan di atas lebih lanjut.

Dari pemaparan di atas, diperoleh rumusan masalah, antara lain:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik (lama bekerja, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan jenis kelamin) perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon?
- b. Bagaimana gambaran tingkat *Self efficacy* perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon?
- c. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon?
- d. Bagaimana korelasi karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon
- e. Bagaimana korelasi dimensi *self efficacy* seperti dimensi *level*, *generality* dan *strength* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon
- f. Bagaimana korelasi *Self efficacy* perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon

I.3 Tujuan

I.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dilaksanakannya penelitian ini yaitu guna membuktikan adanya Hubungan Antara *Self efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Cilegon Tahun 2023

I.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dilakukan penelitian ini adalah

- a. Mendapatkan gambaran karakteristik yang terdiri dari lama bekerja, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan dan jenis kelamin perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon?
- b. Mendapatkan gambaran tingkat *Self efficacy* perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon?
- c. Mendapatkan gambaran tingkat kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon?
- d. Mengetahui korelasi karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon
- e. Mengetahui korelasi dimensi *self efficacy* seperti dimensi *level*, *generality* dan *strength* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon
- f. Mengetahui korelasi *Self efficacy* perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Cilegon

I.4 Manfaat

I.4.1 Manfaat Bagi Pelayanan Rumah Sakit

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pelayanan rumah sakit untuk meningkatkan dan mengoptimalkan mutu pelayanan keperawatan rumah sakit. Dengan meningkatkan *Self efficacy* dalam memberikan asuhan keperawatan.

I.4.2 Manfaat Bagi Profesi Perawat

Peneliti berharap bahwa temuan ini dapat berfungsi sebagai panduan bagi semua perawat untuk meningkatkan efikasi diri mereka untuk memenuhi peran mereka sebagai pendidik, advokat pasien, kolaborator, dan penyedia asuhan keperawatan.

I.4.3 Manfaat Bagi Pendidikan Keperawatan

Peneliti berharap bahwa temuan ini akan bermanfaat bagi praktisi akademis dan berfungsi sebagai landasan atau referensi untuk penelitian di masa depan untuk mengatasi kesenjangan dalam pemahaman mereka tentang hubungan Self efficacy perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap.