

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era Industri 4.0 saat ini dengan populasi penduduk yang semakin bertambah, pertumbuhan ekonomi yang semakin tinggi, dan pembangunan semakin masif, sehingga berpengaruh terhadap perkembangan dunia usaha dalam bidang jasa yaitu jasa di bidang kesehatan yang mayoritas rumah sakit. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI Nomer 44 Tahun 2009 dalam Rahma, 2019).

Salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang sangat penting di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan. Keberhasilan seorang perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat dinilai dari kinerjanya yang optimal. Perawat professional harus memiliki kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka dibutuhkan beberapa faktor pendorong, salah satunya kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Budhiana, Affandi, & La Ede, 2022; Ilah & Yanto, 2016).

Eysenck, menyebutkan bahwa stres didefinisikan sebagai ketegangan psikologis atau fisik yang diakibatkan oleh keadaan fisik, emosi, sosial, ekonomi atau pekerjaan, kejadian atau pengalaman yang sulit (Runtu, 2018). Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian antara perasaan stres dengan kepuasan kerja perawat menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres (Mahardikawati 2019).

Faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya kepuasan kerja pada karyawan adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118). Kompensasi yang diterima antar individu adakalanya berbeda, tergantung dari keahlian yang dimilikinya. Kompensasi digunakan individu untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemenuhan kebutuhan ini yang pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas kerja tiap-tiap individu. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, didalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, dan insentif (Kadir, 2017; (Tamali dan Munasip, 2019).

Rumah sakit merupakan instansi yang melayani pengobatan dan perawatan kesehatan kepada masyarakat atau para pasien. Pelaksana dalam memberikan pelayanan kesehatan yakni staf, dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit (RS) di Indonesia terdiri dari rumah sakit

publik dan rumah sakit privat dengan jumlah total 2,773. Pertumbuhan RS publik selama 6 tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan RS privat. Rata-rata pertumbuhan RS publik sebesar 0.4%, karena adanya penurunan jumlah RS swasta non profit, sedangkan RS privat sebesar 15.3%.

Penetapan klasifikasi rumah sakit sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit didasarkan pada: A. Pelayanan; B. Sumber daya manusia, C. Peralatan; dan D. Bangunan dan prasarana.

Data rekapitulasi jenis-jenis Rumah Sakit di Kota Bogor, sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis-Jenis Rumah Sakit di Kota Bogor

Jenis Rumah Sakit	Nama Rumah Sakit
Tipe A	RS Jiwa dr. H. Marzoeqi Mahdi
Tipe B	RS Umum Daerah Kota Bogor
	RS Umum Hermina Bogor
	RS Umum PMI Bogor
Tipe C	RS Bersalin Pasutri
	RS Ibu dan Anak Sawojajar
	RS Umum Azra
	RS Umum Bogor Medical Centre
	RS Umum Islam Bogor
	RS Umum Juliana
	RS Umum Medika Dramaga
	RS Umum Melania
	RS Umum Mulia Pajajaran
	RS Umum Salak
	RS Umum Siloam Hospitals Bogor
	RS Umum Ummi
	RS Umum Vania
Tipe D	RS Umum Bhayangkara Tk IV Bogor

Sumber: Kementerian Kesehatan RI

Terkait dengan data rumah sakit yang ada di tabel, dalam hal ini peneliti akan memfokuskan pada perawat Rumah Sakit X yang berlokasi di Kota Bogor.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan sebuah rumah sakit. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, tetapi tanpa sumber daya manusia yang mendukung secara kualitas maka suatu organisasi atau instansi tidak akan berjalan dengan maksimal.

Begitu pula dengan rumah sakit yang merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (UU No. 44 Tahun 2009). Penyelenggaraan rumah sakit harus berdasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika, profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak, anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan, keselamatan pasien dan mempunyai fungsi sosial.

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar selalu berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah kepuasan kerja dan apabila karyawan mampu menghadapi

kesulitan baik dari dalam maupun di luar pekerjaan maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri maupun dengan bantuan pihak lain. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan tidak kenyamanan fisik. Jika suatu karyawan mengalami suatu situasi dimana karyawan menderita kekelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional sehingga bisa menyebabkan kinerjanya rendah dan mengalami stres kerja.

Selain hal itu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat sensitif di dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil dari tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan, namun dalam hal ini terkandung pula bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan tersebut. Maka

perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah hasil dari karyawan itu dengan cara memberi kompensasi yang sebanding kepada mereka.

Kompensasi adalah perwujudan atas balas jasa yang memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional dan kuat. Jika kompensasi diberikan secara tepat maka karyawan akan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dan karyawan pun merasa puas dalam bekerja. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka peroleh dari perusahaan, maka mereka akan berusaha lebih baik lagi dan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan memperhatikan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk. Dampak kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan yaitu:

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif.
2. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan.
3. Karyawan yang puas cenderung tercipta suasana hati yang menyenangkan.
4. Karyawan yang puas cenderung memiliki hasil kerja yang baik.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dalam pra penelitian, didapatkan hasil wawancara dari beberapa perawat Rumah Sakit X, sebagai berikut:

Data rekapitulasi pra survey kepuasan kerja perawat BMC Mayapada Hospital, sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X

Bobot Kepuasan kerja	Frekuensi	Presentase
1	1	5%
2	9	45%
3	7	35%
4	2	10%
5	1	5%
Total	20	100%

Berdasarkan data yang ada di tabel 2, mengenai kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X menunjukkan bahwa, persentase kepuasan karyawan yang paling tinggi ada pada skor 2, yaitu sebesar 45%. Dan kepuasan kerja karyawan dengan persentase paling rendah ada pada skor 5, yaitu sebesar 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, tingkat kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X bisa dibilang cukup rendah.

Selanjutnya data rekapitulasi rendahnya kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X, sebagai berikut:

Tabel 3
Rekapitulasi Alasan Rendahnya Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X

No	Alasan rendahnya kepuasan kerja	Jumlah Responden	Presentase
1	Kekeluargaanya kurang.	1	5%
2	Peraturan yang ketat	3	15%
3	Beban pekerjaan yang berat	4	20%
4	Kurangnya kesejahteraan untuk karyawan.	1	5%

No	Alasan rendahnya kepuasan kerja	Jumlah Responden	Presentase
5	Kalau ada masalah yang dicari bukan solusi tetapi kambing hitam.	1	5%
7	Lemburan tidak ada, jatuhnya loyalitas.	1	5%
8	Tidak ada jasa tindakan perawat.	4	20%
9	Income hampir hilang separuhnya, karena perubahan kepemilikan.	3	15%
10	Insentif tidak ada.	1	5%
11	Jasa pelayanan dihapus	1	5%
Total Responden		20	100%

Dari hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan wawancara kepada beberapa perawat Rumah Sakit X menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan rendah diakibatkan oleh point No. 2,3,8 dan 9. Dengan persentase setiap point sebesar 10%, ada beberapa alasan yang membuat kurangnya kepuasan kerja karyawan, salah satunya ialah perusahaan sendiri tidak memberikan kebijakan bahwa pemberian kompensasi di luar gaji seperti insentif maupun bonus kepada setiap karyawannya, ketidakhadiran karyawan dipengaruhi oleh kurang penghargaan dari perusahaan sebagai hasil kerjanya dan karyawan kurang dapat menikmati pekerjaan sesuai dengan kualifikasi, tunjangan kesejahteraan bagi karyawan belum sepenuhnya terealisasi, perusahaan kurang memperhatikan iklim perusahaan yang meliputi struktur organisasi dan perputaran karyawan yang jelas sehingga para karyawan tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya dan tidak mendapat penghargaan sesuai prestasi yang dicapai. Sehingga karyawan mengalami stres kerja dan membuat rendahnya kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan proses observasi, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya tenaga medis pada saat tindakan pasiennya banyak.
2. Komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja.
3. Berkurangnya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Tidak ada upah lembur, jatuhnya royalti.
5. Kurangnya fasilitas alat tulis yang diberikan perusahaan.
6. Rasa takut pada suatu hal yang baru didalam pekerjaan.
7. Perasaan tertekan disebabkan oleh peraturan yang ketat.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi masalah yang berkaitan dengan topik yaitu:

1. Obyek penelitian ini focus pada karyawan (perawat) Rumah Sakit X.
2. Dalam penelitian ini hanya membahas topic yang berkaitan dengan stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja Rumah Sakit X.

3. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang digunakan yaitu perawat Rumah Sakit X.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X ?
3. Apakah stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan di atas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti, agar dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dalam menghadapi suatu masalah pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.
2. Manfaat bagi perusahaan, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan dengan stres kerja dan kompensasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan pengungkapan kajian literature mengenai variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, analisis deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisiensi determinan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercemin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi Rumah Sakit X.