

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja perawat adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek – aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaannya yang sesuai penilaian masing – masing pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap dan reaksi emosional seseorang terhadap kondisi pekerjaannya , kepuasan kerja perawat mempunyai pengaruh besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung ( Kreitner & Kinichi, 2010)

Perawat ICU berbeda dengan perawat lainnya. Tingkat pekerjaannya dan pengetahuannya perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab memepertahkan hemodinamik pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminasi yang mendekati kematian (Kristanto,Dewi,2020)

Prevalensi terjadinya tentang kepuasan kerja perawat di internasional dan di Indonesia antara lain wang et al (2015) di Shanghai diketahui bahwa kepuasan kerja perawat mudah sebesar 60,8%, Kartika (2012) di Bekasi bahwa kepuasan kerja perawat sangat rendah sebanyak 70,96%. Kepuasan kerja perawat di daerah jawa timur menunjukkan bahwa lebih dari 40% perawat tidak mengalami ketidakepuasan kerja dan 33% Perawat berumur kurang dari 30 tahun bermaksud keluar dari pekerjaannya, [Wuryanto,2010] Kepuasan kerja perawat berkontribusi terhadap prestasi kerjanya, ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya maka pekerja itu akan berupaya semaksimal

mungkin dengan segenap kemampuannya yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Review rencana strategi dari dinas kesehatan kabupaten lumajang tahun 2015-2019 adalah rasio tenaga perawat per 100.000 penduduk tahun 2013 sebesar 59.12%. Rasio tersebut masih dibawah target Indonesia Sehat 2010 dan standart dari WHO sebesar 117,5% per 100.000 penduduk. Perawat ICU juga rentan mengalami *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) dibandingkan dengan perawat umumnya.

Hubungan interpersonal adalah dimana ketika berkomunikasi tidak hanya sekedar menyampaikan informasi tetapi tidak sadar kita juga menentukan kadar hubungan antara seseorang. Kepuasan kerja perawat ICU cenderung rendah (Noras & Sartika, 2012). Dengan meningkatkan hubungan interpersonal perawat akan mempengaruhi kepada kepuasan kerja antara teman sejawat, pasien dan lingkungan sekitarnya. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempersepsikan kualitas hidupnya lebih tinggi lagi Itu sebaliknya ,jika perawat merasakan kepuasan kerjanya rendah maka akan memiliki kualitas hidupnya yang rendah juga. Faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di antaranya adalah jenis keterampilan upah/gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kepribadian, keturunan.

Peneliti mengambil hubungan interpersonal sangat mempengaruhi dengan kepuasan kerja perawat pekerjaan di ruang ICU dibutuhkan kerjasama tim yang baik antara rekan kerja dokter pasien dan keluarga pasien jika kerjasama ini terjalin baik akan menimbulkan konflik yang dapat mengakibatkan kerja yang rendah ini bisa mengakibatkan Tingginya tingkat

kelelahan niat keluar dan bukan Menimbulkan penyakit perawat rumah sakit sering mengalami Kelelahan yang berlebihan oleh kurangnya kepuasan kerja

Solusi yang dapat diberikan oleh peneliti adalah tentang \_hubungan interpersonal dengan kepuasan Kerja Rerawat di Ruang ICU RSUD dr. haryoto Lumajang'. Semakin baik hubungan interpersonal (komunikasi) dalam lingkungan kerja akan memberikan kepuasan kerja yang baik pula karena lingkungan kerja yang nyaman aman dan baik akan membuat individu merasa nyaman jika bekerja, dengan lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, aman, tentram bagi perawat yang bekerja di ruang ICU yang tingkat stres dan perawat dapat bekerja secara optimal

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas didapatkan rumusan masalah, apakah ada —Hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr. Haryoto Lumajang ?

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan umum**

Menganalisis hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat di ICU RSUD dr.Haryoto Lumajang.

### **2. Tujuan khusus**

- a. Mengidentifikasi hubungan interpersonal perawat di ruang ICU RSUD dr.Haryoto Lumajang

- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat diruang ICU RSUD dr.Haryoto Lumajang
- c. Menganalisis hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat diruang ICU RSUD dr.Haryoto Lumajang

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah keilmuan pengetahuan juga dapat memeberikan informasi , wawasan baru dalam bidang keperawatan khususnya dalam hubungan interpesonal dengan kepuasan kerja perawat.

##### 2. Manfaat Praktisi.

###### a. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hubungan interpersonal perawat dengan kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan dengan kepuasan kerja perawat

###### b. Bagi Responden

Diharapkan responden dapat menambah wawasan dalam hubungan interpersonal perawat dengan kepuasan kerja perawat

###### c. Bagi Peneliti

Diharapkan peniliti dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tentang penelitian hubungan interpersonal dengan kepuasan kerja perawat