

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit memiliki tantangan besar dalam menghadapi persaingan global dan penyesuaian dalam pelaksanaan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Perubahan ini memaksa rumah sakit untuk harus siap bersaing. Untuk dapat bertahan hidup di era globalisasi ini, masalah sumber daya manusia di rumah sakit perlu mendapatkan perhatian khusus karena merupakan aset yang berharga. Sumber daya manusia di rumah sakit akan menentukan maju dan mundurnya rumah sakit tersebut (Indrarta, 2016). Pentingnya masalah sumber daya manusia ini menjadi salah satu sasaran pokok pelaksanaan JKN yaitu peningkatan kepuasan tenaga dan fasilitas kesehatan sebanyak paling sedikit 65% pada tahun 2014 menjadi 92 % tahun 2022 (Kemenkes RI, 2022).

Perawat adalah salah satu sumber daya manusia yang berperan dalam penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas serta pemberi advokasi untuk pilihan kesehatan dan kebijakan kesehatan bagi pasien di rumah sakit. Tung menegaskan penting bagi perawat untuk mengetahui implementasi strategi JKN (Tung, et al., 2016). Salah satu faktor penggerak bagi perawat untuk mempertahankan upaya mencapai tujuan tersebut adalah kepuasan kerja (Gedif, Sisay, Alebel, & Belay, 2018).

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki efek positif pada kualitas hidup terkait kesehatan pekerja, kinerja pekerjaan, retensi dalam pekerjaan, kualitas pemberian layanan kesehatan dan juga

kepuasan pasien. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pergantian staf, kelelahan, ketidakhadiran, kinerja pekerjaan yang tidak diinginkan dan kualitas layanan yang buruk pada pasien (Gedif, Sisay, Alebel, & Belay, 2018).

Rendahnya tingkat kepuasan profesi kesehatan di rumah sakit menjadi salah satu masalah yang sering terjadi di berbagai belahan dunia. Penelitian terhadap 416 tenaga medis Ethiopia menunjukkan tingkat kepuasan sebesar 54% (Gedif, Sisay, Alebel, & Belay, 2018). Kepuasan tenaga medis di Wuhan, Cina sebesar 58% dan India sebesar 60% (Meng, et al., 2018; Venkataraman, Anbazhagan, & Anbazhagan, 2018). Kondisi kepuasan kerja tenaga medis di Indonesia pun menunjukkan hal yang serupa. Hasil penelitian kepuasan kerja di RSI Sultan Agung Semarang terdapat 56,5% responden merasa kurang puas terhadap pekerjaannya di era JKN (Nafi'ah, Suryawati, & Fatmasari, 2016). Penelitian lainnya di RSUD Zainoel Abidin menunjukkan 12,2% responden merasa sangat tidak puas dan 35,4% lainnya merasa tidak puas (Meutuah & Ishak, 2015).

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain komunikasi, kepemimpinan, manajemen kerja, kekuasaan serta pemberdayaan. Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja perawat yang sedang dikembangkan di berbagai belahan dunia adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap perawat baik dari segi struktural maupun segi psikologis (Lu, Zhao, & While, 2019; Garcia-Sierra & Fernandez-Castro, 2018; Knol & Linge, 2008). Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Kanter. Menurut Kanter (1979), pemberdayaan pekerja akan membuat pekerja merasakan bahwa lingkungan pekerjaan mereka memberikan peluang untuk bertumbuh dan akses yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk melakukan tuntutan pekerjaan.

Ditinjau dari segi struktural atau organisasional, pemberdayaan adalah proses pembagian kekuasaan antara atasan dan bawahan (Conger & Kanungo, 1988). Pemberdayaan memberikan dorongan pada karyawan untuk menentukan tujuan pekerjaan. Pemberdayaan juga memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai kemampuan serta memiliki kewenangan untuk mengontrol pekerjaannya sendiri. Pemberdayaan terjadi bila terdapat akses terhadap informasi, dukungan organisasi dan kebutuhan akan sumber daya untuk bekerja dengan baik (Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés, 2014).

Ditinjau dari segi psikologis, pemberdayaan adalah proses individu untuk tumbuh dan berkembang dalam hal kualitas, nilai, dan upaya yang melekat dari individu serta faktor lingkungan. Kuokkanen menjelaskan bahwa dari segi sosial dan psikologi, pemberdayaan menekankan pentingnya perkembangan individu secara emosional sehingga menjadi lebih mandiri, bertanggung jawab dan berani dalam melakukan pengambilan keputusan (Kuokkanen & Leino-Kilpi, 2000).

Faktor – faktor yang terlibat dalam pemberdayaan membuka perspektif baru untuk perkembangan asuhan keperawatan yang berkualitas serta meningkatkan kepuasan kerja (Kuokkanen & Leino-Kilpi, 2000). Teori Kanter terus diuji di berbagai belahan dunia dan memberikan hasil yang positif bagi peningkatan kepuasan kerja perawat (Smith, Andrusyszyn, & Laschinger, 2010; Dachinten, Lee, & Macphee, 2016; Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2004; Lautizi, Laschinger, & Ravazzolo, 2009). Pemberdayaan struktural terbukti menurunkan tingkat stress kerja dan kelelahan kerja perawat di Cina (Guo, et al., 2015). Survey terhadap 519 perawat di Belanda menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural dan psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif perawat. Pemberdayaan psikologis

menjadi mediator antara pemberdayaan struktural dan perilaku inovatif perawat (Knol & Linge, 2008). Dalam review artikel yang dilakukan oleh Wagner, dkk menunjukkan bahwa 6 dari 10 penelitian menyatakan hubungan positif pemberdayaan struktural dan psikologis bagi kepuasan kerja perawat (Wagner, et al., 2010).

Teori Kanter mengenai pemberdayaan perawat merupakan suatu konsep yang baru bagi perkembangan ilmu di Indonesia. Hal ini terbukti dengan sedikitnya jumlah penelitian yang mengungkap tentang pemberdayaan bagi perawat. Tercatat baru dua penelitian mengenai pemberdayaan perawat yang telah dilakukan yaitu penelitian oleh Alam (2010) mengenai pemberdayaan perawat di RS rujukan di Sulawesi Selatan dan Ekawati (2012) mengenai pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Bhakti Asih dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel antara (Alam, 2010; Ekawati, 2012). Oleh karena itu, eksplorasi mengenai pemberdayaan perawat menjadi suatu hal yang penting dan menarik bagi perkembangan ilmu dan menjadi solusi masalah kepuasan kerja perawat di Indonesia.

RSUD RA. Basoeni Mojokerto terletak di Kabupaten Mojokerto merupakan rumah sakit rujukan kelas C yang memiliki visi “Terwujudnya Kabupaten yang Maju, Adil, dan Makmur Melalui Penguatan Infrastruktur dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia” serta misi “Mewujudkan SDM Sehat, Cerdas, Terampil, dan Produktif yang Dilandasi Nilai Keimanan dan Ketaqwaan”, untuk mewujudkan cita-cita seluruh civitas rumah sakit, diperlukan profesionalisme dalam manajemen pelayanan, pendidikan dan penelitian. Studi pendahuluan yang dilakukan di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto menunjukkan peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat jalan tahun 2020-2023. Rata-rata kunjungan rawat jalan pasien per bulan mencapai 6953 pasien. Hal ini memberikan dampak peningkatan beban kerja

pada perawat. Peningkatan beban kerja akan meningkatkan stress kerja. Beban kerja yang tinggi juga memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Fakta umum kepuasan karyawan RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto menunjukkan masih terdapat beberapa poin rendah dalam kepuasan perawat. Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Wuhan Cina, Ketidakpuasan karyawan terdapat pada poin penghargaan dari rumah sakit (skor kepuasan 56/kurang puas), kesempatan melanjutkan pendidikan (skor kepuasan 57.25 /kurang puas), kesempatan menyampaikan pendapat mengenai keputusan yang dikeluarkan atasan (skor kepuasan 56 kurang puas) serta gaji dan tunjangan yang diperoleh (skor kepuasan 57.5 / kurang puas). Ketidakpuasan petugas medis dalam hal imbalan kerja dan lingkungan kerja juga ditemukan di Cina (Meng, et al., 2018). Survei di Rumah Sakit Umum Pakistan juga menunjukkan ketidakpuasan petugas medis terhadap gaji, tunjangan, komunikasi dan kondisi di tempat kerja (Tasneem, Cagatan, Avci, & Basustaoglu, 2018). Hasil penilaian manajemen RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa masih terdapat 45% petugas medis terutama perawat merasa kurang puas terhadap pelaksanaan kinerja di rumah sakit. Padahal perawat merupakan salah satu sumber daya utama pelayanan kesehatan di rumah sakit. Ketidakpuasan ini menimbulkan sikap negatif dari karyawan RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

Banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kepemimpinan (Garcia-Sierra & Fernandez-Castro, 2018). Kepuasan kerja sebagai penanda perilaku kerja, dapat meningkat melalui gaya kepemimpinan yang efektif dalam unit kerja tersebut. Penelitian Laschinger,dkk pada dua kelompok perawat di Ontario menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otentik berpengaruh dalam menurunkan

kelelahan kerja dan sikap sinis perawat melalui perantara pemberdayaan struktural di lingkungan kerja tanpa memandang pengalaman kerja perawat (Laschinger, Wong, & Grau, 2012). Penurunan kelelahan kerja memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja perawat.

Penggabungan konsep pemberdayaan struktural dan pemberdayaan psikologis pertama kali digagas oleh Conger & Kanugo (1988). Kemudian oleh Laschinger, dkk (2004) membuktikan teori Kanter dengan menggabungkan konsep oleh Conger dan Kanugo pada penelitian terhadap 600 orang perawat di Ontario. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberdayaan struktural berpengaruh signifikan terhadap perubahan pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai mediator. Penelitian tersebut didukung oleh Knol & Linge pada penelitian terhadap 519 perawat di Belanda serta Dachinten, dkk dengan penelitian terhadap 1007 perawat di Kanada yang menunjukkan pengaruh positif pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja dengan perantara pemberdayaan psikologis (Conger & Kanungo, 1988; Laschinger, Finegan, Shamian, & Wilk, 2004; Knol & Linge, 2008; Dachinten, Lee, & Macphee, 2016).

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat *dengan* pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah ada pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi pemberdayaan struktural, pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.
- b. Menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.
- c. Menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural terhadap pemberdayaan psikologis di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.
- d. Menganalisis pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.
- e. Menganalisis pengaruh pemberdayaan struktural terhadap kepuasan kerja perawat dengan pemberdayaan psikologis sebagai *mediating factor* di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh mengenai sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan kepada bidang SDM dan manajemen rumah sakit terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit serta menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit.

D. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian Pengaruh Pemberdayaan Struktural terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Mediating Factor di RSUD RA. Basoeni Kabupaten Mojokerto

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dahinten, V. S., Lee, S. E., & MacPhee, M. (2016). <i>Disentangling the relationships between staff nurses workplace empowerment and job satisfaction.</i>	Analisis hirarki <i>multiple</i> regresi	Pemberdayaan struktural memiliki hubungan paling kuat dengan kepuasan kerja perawat, diikuti oleh <i>leader empowering behavior</i> , dan pemberdayaan psikologis
2.	Kretzschmer, S et al (2017). <i>Nursing empowerment, workplace environment, and job satisfaction in nurses employed in an academic health science center</i>	Analisis deskriptif dan <i>multiple</i> regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan yang tinggi dan lingkungan kerja yang positif memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja perawat.

No.	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
3.	Mustika, H. (2016). Pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> terhadap <i>Task Performance</i> dan <i>Contextual Performance</i> Pada PT. Nasdec Indonesia di Surabaya. <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 26 No 2: 201-219</i>	Analisis deskriptif dan regresi	Hasil pengujian terhadap karyawan PT. NaSDEC Indonesia di Surabaya menghasilkan: a. <i>Meaning, competence, self-determination</i> dan <i>impact</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>task performance</i> , b. <i>Self-determination</i> dan <i>impact</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>task performance</i> , c. <i>Meaning, competence, self-determination</i> dan <i>impact</i> berpengaruh signifikan secara simultan terhadap <i>contextual performance</i> , d. <i>Impact</i> berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>contextual performance</i> .
4.	Abou Hashish, E., Abdel All, N., & Mousa, A. (2018). <i>Nurses' perception of psychological empowerment and its relationship to work engagement and job insecurity</i>	Analisis korelasional dan regresi	a. Perawat merasakan pemberdayaan psikologis dan <i>work engagement</i> yang tinggi serta <i>job insecurity</i> yang rendah. b. Terdapat korelasi positif antara pemberdayaan psikologis dan <i>work engagement</i> . c. Terdapat korelasi negatif antara pemberdayaan psikologis dan <i>job insecurity</i> .
5.	Hampton, D., & Rayens, M. K. (2019). <i>Impact of psychological empowerment on workplace bullying and intent to leave</i> .	Analisis Regresi	Pemberdayaan psikologi berkorelasi negative terhadap <i>workplace bullying</i> dan <i>intention to leave</i> , Pemberdayaan psikologis dapat memproteksi dampak <i>bullying</i> pada perawat.