

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan yang diselenggarakan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada pasien yang melibatkan interdisiplin profesi termasuk tim keperawatan yang secara spesifik juga memberikan pelayanan kesehatan yaitu pelayanan keperawatan (Wahidah *dkk.*, 2007). Penelitian Otani *dkk.* (2009) di lima rumah sakit di daerah St. Louis Mid-missouri dan bagian selatan Illinois AS, meneliti enam unsur pelayanan: proses registrasi, pelayanan keperawatan, pelayanan dokter, pelayanan staf, pelayanan makanan, dan pelayanan ruangan. Hasilnya menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan oleh perawat adalah faktor yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan pasien. Dalam hal ini berarti perlu adanya sifat profesionalitas dalam diri perawat dalam menjalankan profesinya.

Dimulai dari komitmen dan internalisasi perawat terhadap profesinya sendiri yang termasuk didalamnya adalah dukungan dan motivasi diri perawat dalam menjalankan aktivitas profesi. Profesionalitas perawat harus diupayakan dengan menumbuhkan nilai dan keyakinan terhadap profesi keperawatan. Nilai dan keyakinan yang dimaksud adalah sikap perawat terhadap profesinya dalam hal ini adanya komitmen profesi dalam diri perawat untuk bekerja secara profesional, menunjukkan nilai profesional keperawatan, berkontribusi untuk memajukan profesi dan secara terus menerus mengupayakan pelayanan keperawatan yang terbaik bagi pasien di rumah sakit (Wahyudi, 2010). Pengertian komitmen profesi itu sendiri adalah persepsi individu dan keterlibatan dalam profesi tertentu, serta kemauan untuk

mengerahkan usaha atas nama profesi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya (Jafari, 2014).

Pada dasarnya, pelayanan keperawatan yang profesional dapat ditingkatkan dengan manajemen sumber daya yang tepat yaitu pemberdayaan manusia dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif (Haryati, 2012). Pihak manajemen rumah sakit diharapkan mampu menciptakan rasa nyaman bagi perawat dengan pekerjaan dan lingkungannya sehingga pelayanan keperawatan dapat mencapai kinerja terbaik. Oleh karena itu, rumah sakit bertanggung jawab untuk memelihara iklim kerja dan membina perawat agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu metode yang dapat diterapkan untuk meningkatkan profesionalitas perawat adalah menggunakan model Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*). Model ini merupakan suatu konsep manajemen yang dapat memberi kesempatan kepada perawat dalam pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat membangkitkan komitmen terhadap profesi dalam upaya pencapaian tujuan secara lebih baik. Kualitas kehidupan kerja yang baik mempengaruhi secara langsung motivasi perawat dan kepuasan kerja (Cascio, 2006).

Afrianti (2011) meneliti sembilan komponen kualitas kehidupan terhadap 30 perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Bedah dan Non Bedah RSUP Dr.M.Djamil Padang, 20 % menyatakan kompensasi yang diterima kurang seimbang, 63,3 % menyatakan rasa aman yang masih belum terjamin terhadap pekerjaannya, 83,3% menyatakan fasilitas yang didapat kurang lengkap, 66,6% menyatakan keselamatan lingkungan kerja yang kurang terjamin, 50% perawat menyatakan memiliki partisipasi

yang rendah dalam pekerjaan, 76,6% menyatakan tidak mendapat kesempatan dalam pengembangan karir, 66,6% perawat menyatakan penyelesaian masalah dalam pekerjaan kurang maksimal, 30% perawat menyatakan komunikasi dalam pekerjaan kurang efektif, dan 100% menyatakan sangat bangga dengan institusi.

Penelitian Anggoro (2006) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja menumbuhkan keinginan pada perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kinerja perawat. Kualitas kehidupan kerja yang baik juga mempengaruhi secara langsung motivasi perawat dan kepuasan kerja sehingga meningkatkan komitmen terhadap profesi perawat.

Menurut Sears (2010) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen profesi dengan kepuasan dan otonomi dalam pekerjaan. Penelitian lain juga menyatakan adanya hubungan yang konsisten dalam hal penghargaan atau *reward* pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan yang terpenuhi dalam hal kompetensi dan pencapaian kerja (Bakker *et al.*, 2007). Hal lain yang berhubungan dengan komitmen profesi yaitu hubungan interpersonal yang baik seperti dukungan teman sejawat, dukungan supervisi dan kepuasan dalam kerja tim (Lee, 2000). Sehingga dapat disimpulkan dari semua hasil penelitian diatas bahwa adanya pengalaman positif yang berhubungan dengan pekerjaan (iklim kerja) dan interaksi interpersonal yang baik dapat meningkatkan komitmen profesi seseorang.

Hasil penelitian Kolibu (2014) menyatakan bahwa sebanyak 23,9% perawat di Rumah Sakit Baptis Batu (RSBB) merasa cukup puas terhadap hal-hal yang berhubungan dengan penghasilan insentif, 47,8% menyatakan cukup puas terhadap fasilitas rekreasi, 44,8% menyatakan cukup puas terhadap program pensiun yang

disediakan pihak rumah sakit, dan 47,8% menyatakan cukup puas terhadap program jaminan kesehatan dan tunjangan dari rumah sakit. Masalah tersebut harus diperhatikan pihak manajemen rumah sakit secara terkhusus kepada profesi perawat dan dipertimbangkan untuk menanganinya karena jumlah tenaga kerja perawat adalah tenaga kesehatan terbanyak dan asuhan keperawatan yang paling mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit.

Rumah Sakit Baptis Batu (RSBB) merupakan rumah sakit swasta milik yayasan Baptis yang terletak di kota Batu. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe C yang memiliki 100 tempat tidur. Dari hasil studi pendahuluan peneliti didapatkan data jumlah karyawan di Rumah sakit Baptis Batu per bulan Oktober 2015 berjumlah 261 orang yang terdiri atas 146 orang karyawan medis yaitu, 6 orang dokter spesialis, 14 orang dokter umum, 2 orang dokter gigi, 78 orang perawat, 13 orang bidan dan paramedis non perawat 3 orang serta 115 orang karyawan non medis. Dari rincian diatas dapat disimpulkan bahwa perawat merupakan karyawan medis terbanyak di Rumah Sakit Baptis Batu.

Melihat latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Komitmen Profesi pada Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu”.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan: “apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen profesi pada perawat di Rumah Sakit Baptis Batu?”

1.3 Tujuan penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Sejalan dengan rumusan masalah yang diungkapkan di muka, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen profesi pada perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.

1.3.2 Tujuan khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan,

- a. Mengidentifikasi kualitas kehidupan kerja perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.
- b. Mengidentifikasi komitmen profesi perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.
- c. Menganalisa hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen profesi perawat di Rumah Sakit Baptis Batu.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam bidang keperawatan adalah penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk pengembangan studi ilmu keperawatan manajemen khususnya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan komitmen profesi perawat serta sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi perawat agar lebih berkomitmen terhadap profesinya sehingga mampu memberikan pelayanan keperawatan yang profesional dan bermanfaat bagi pihak manajemen rumah sakit sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kualitas kehidupan kerja perawat dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

