

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Perawat merupakan salah satu SDM yang berada di RSUD. perawat di RSUD mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan RSUD. Masalah status perawat menjadi sorotan berbagai pihak, perawat ASN dan perawat non ASN memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama akan tetapi tidak dengan haknya. Semua perawat harus kompeten dibidangnya dan juga harus mampu bekerja secara optimal. Usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan maka RSUD membutuhkan adanya optimalisasi kinerja perwatnya dan tentu saja tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan pera perawat. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal, yaitu *Burnout*, *job insecurity*, dan keadilan distributif.

Kepuasan kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada sebuah pekerjaan itu sendiri. Pekerja yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memberikan kemampuan yang maksimal. Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan perawat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan/perawat yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Menurut Yuniarsih (2017:45), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis perawat atas hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya dilandasi oleh system nilai yang ada di dalam dirinya. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan akan berbeda bagi setiap individu. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja penting dilakukan oleh organisasi. Upaya yang maksimal dari organisasi akan mampu memberikan dampak positif pada organisasi itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat di RSUD Prembun merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, mereka mengatakan jenuh, gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka juga merasa tidak aman mengingat mereka hanya berstatus TH1 yang bisa saja tahun depan tidak diperpanjang masa kerjanya.

Menurut Andarini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor Penyebab *Burnout* dan *Job Satisfaction* Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik, bahwa *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, artinya semakin rendah *Burnout* maka akan meningkatkan *job satisfaction* perawat. Hal ini disebabkan karena prestasi yang tinggi dari perawat menyebabkan tingkat kepuasan kerja meningkat sehingga dapat menurunkan *Burnout* yang terjadi pada perawat.

Penelitian mengenai kepuasan kerja juga dilakukan oleh Estiana (2022) Pengaruh *job insecurity* Dan *Job stress* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rs Hermina Arcamanik Bandung, bahwa secara umum *job insecurity* dan *job stress* masuk dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja termasuk kategori baik dan *turnover intention* secara umum cukup tinggi. *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Sulaefi (2017) dengan judul Pengaruh Keadilan Distributif dan Prosedural Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di RSUD DR. H. RM. SOESELO, di Slawi Kabupaten Tegal Jawa Tengah, bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan kinerja perawat di RSUD DR. H. RM. SOESELO, di Slawi Kabupaten Tegal Jawa Tengah.

Peraturan Bupati Kebumen Nomor 30 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Umum Daerah Prembun. Pelayanan Rumah Sakit adalah pelayanan yang diberikan oleh RSUD Prembun kepada masyarakat yang meliputi pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan keperawatan, dan pelayanan administrasi manajemen. Fenomena yang terjadi di RSUD Prembun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat dimana beberapa perawat merasa diperlakukan kurang adil, gaji atau upah antara perawat ASN dan perawat non ASN jauh lebih tinggi gaji atau upah yang diterima perawat ASN, serta tidak adanya promosi untuk perawat non ASN. Akan tetapi tupoksi yang diberikan baik perawat ASN dan perawat non ASN sama. Adanya perlakuan kurang adil yang dirasakan perawat non ASN memicu terjadinya kecemburuan sosial, kelambanan bekerja dan menurunkan semangat kerja perawat. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah *Burnout*.

Burnout merupakan faktor penting dalam organisasi yang juga sangat mempengaruhi kualitas kerja pada diri seorang pekerja. *Burnout* merupakan kondisi dimana perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis yang berakibat pada tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Orang-orang yang memiliki profesi (*human service*), seperti guru, penasihat, dokter dan perawat rentan terhadap *Burnout*.

Gejala *Burnout* akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seorang pekerja, akibat yang akan di timbulkannya akan menyebabkan individu kehilangan orientasi dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan ini pernah di teliti oleh Myhren et al (2013) melakukan penelitian yang berjudul *Job Satisfaction and Burnout among Intensive Care Unit Nurses and Physicians* dengan variabel bebas *Burnout* dan variabel terikat Kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* berkolrelasi secara negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja perawat maupun psikiatri. Menurut Tambunan *at all* (2017), dalam penelitiannya yang berjudul *Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan*, bahwa sebagian besar perawat pada *Burnout* dalam kategori rendah sebanyak 68 responden (66%), sebuah gambaran kejadian *Burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Elisabeth Medan Tahun 2017* berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan perawat non ASN RSUD Prembun sering merasa kelelahan secara emosional, kurang memberikan penghargaan terhadap diri sendiri. *Burnout* dapat terjadi karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan perawat non ASN yang secara tidak langsung mempengaruhi pelayanan di dalam suatu Rumah Sakit. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah *job insecurity*.

Salah satu kondisi keamanan kerja bagi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan adalah mengatasi ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Menurut Estiana (2022), dalam penelitiannya yang berjudul

Pengaruh *job insecurity* Dan *Job stress* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rs Hermina Arcamanik Bandung, bahwa secara umum *job insecurity* dan *job stress* masuk dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja termasuk kategori baik dan *turnover intention* secara umum cukup tinggi. *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat non ASN RSUD Prembun, mereka merasa terancam kehilangan pekerjaan karena tergeser oleh perawat yang berstatus ASN ketika ada perekrutan tenaga perawat ASN. Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah keadilan distribusi.

Menurut Colquitt (2012) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa keadilan distributif adalah suatu keadilan sumber daya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan dan alokasikan. Dengan memberikan penghargaan, maka diharapkan disiplin kerja dari perawat non ASN akan meningkat. Menurut Bilwahidiyati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RS X Malang, menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat non

ASN RSUD Prembun bahwa upah yang didapatkan tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan perawat kepada RSUD Prembun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk menulis judul **“Pengaruh *Burnout*, *job insecurity*, dan Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan kerja Perawat Non ASN (Studi Kasus Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang paling banyak di sebuah rumah sakit. Perawat di RSUD mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan RSUD. Kepuasan perawat di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen perlu menjadi perhatian. Berdasarkan hasil wawancara beberapa perawat menyatakan ketidak puasan mereka selama bekerja, mereka mengatakan jenuh, gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka juga merasa tidak aman mengingat mereka hanya berstatus THL yang bisa saja tahun depan tidak di perpanjang masa kerjanya.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun?

3. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun?
4. Apakah *burnout*, *job insecurity* dan keadilan distributif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun?

1.3 Batasan Masalah

Batasan untuk penelitian ini yaitu: kepuasan kerja, *burnout*, *job insecurity* dan keadilan distributif.

1. Kepuasan kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah perasaan perawat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan/ perawat yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Dengan demikian kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2015:50), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Promosi
- d. Pengawasan (hubungan dengan atasan)

e. Hubungan dengan rekan kerja

2. *Burnout*

Menurut Pangastiti (2011) *Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat. Indikator *burnout* menurut (Priansa, 2017) adalah:

- a. Kelelahan fisik
- b. Kelelahan emosional
- c. Kelelahan mental
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri

3. *Job Insecurity*

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *job insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *job insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

- d. Pentingnya keseluruhan pekerjaan Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

4. Keadilan Distributif

Menurut Colquitt (2012) keadilan distributif mengacu pada keseimbangan distribusi hasil organisasi berupa gaji, tunjangan dan bonus. Adapun indikator untuk mengukur Keadilan Distributif menggunakan item pengukuran yang dikembangkan oleh Colquitt (2012), yaitu:

- a. Persamaan
- b. Kelayakan
- c. Kontribusi
- d. Kinerja

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun.

4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout*, *job insecurity* dan keadilan distributif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah khususnya di bidang manajemen SDM.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk peneliti lain terkait pengaruh *burnout*, *job insecurity* dan keadilan distributif terhadap kepuasan kerja perawat non ASN di RSUD Prembun.
2. Manfaat Praktis

Bagi pihak manajemen RSUD Prembun Kebumen sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta pengembangan organisasi untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.