

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan gawat darurat (Herlinawati et al., 2021). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes RI, 2020). Dalam *World Health Organization* (WHO), rumah sakit merupakan institusi yang merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan organisasi sosial berfungsi mengadakan pelayanan kesehatan yang lengkap, baik kuratif maupun preventif bagi pasien rawat jalan dan rawat inap melalui kegiatan pelayanan medis serta perawatan.

Pembangunan kesehatan adalah salah satu titik penting dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang paling optimal. Peraturan Presiden No.18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, menargetkan peningkatan pelayanan kesehatan semesta khususnya pada *Primary Health Care* peningkatan pelayanan kesehatan dasar. Rumah sakit adalah satu dari banyak fasilitas pelayanan kesehatan sebagai upaya dalam mewujudkan asa besar tersebut. Hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi rumah sakit yang tercatat dalam UU No.44 Tahun 2009 yaitu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (Yanuarisca, 2023).

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya yang berkualitas, bukan bergantung pada materi seperti peralatan, mesin ataupun materi lain. Karyawan bagi sebuah perusahaan tidak hanya merupakan pilar dalam sebuah organisasi, tetapi kompetitif atau tidaknya sebuah organisasi juga bergantung dari kualitas karyawannya. Sehingga sumber daya manusia di rumah sakit dikelola agar dapat membantu rumah sakit untuk

mencapai tujuannya yaitu pelayanan yang berkualitas tidak hanya menyangkut kesembuhan dari penyakit secara fisik, tetapi juga menyangkut kepuasan terhadap sikap petugas, ketersediaan sarana dan prasarana serta lingkungan fisik untuk kenyamanan pasien. Khususnya para petugas di pelayanan medis yang merupakan pelayanan keperawatan utama rumah sakit kepada pasien yang perlu dikelola dengan baik dan berkualitas agar dapat bekerja secara produktif. Sebagian besar pelayanan di pelayanan medis dilaksanakan oleh perawat (Rania, 2022).

Perawat memiliki fungsi yang penting dalam melayani kesehatan pasien, karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Jumlah perawat lebih besar dibandingkan tenaga lain, hampir lebih dari 50% karyawan di rumah sakit adalah perawat, sehingga dibutuhkan perawat yang mampu bekerja produktif dan terlibat dengan pekerjaannya agar dapat tetap optimal bekerja walaupun dalam waktu yang lama. Salah satu penyebab utama masalah-masalah tenaga keperawatan, pelayanan keperawatan dan kekurangan perawat adalah rendahnya kepuasan kerja perawat (Rania, 2022). Perawat mengalami kepuasan kerja tingkat rendah hingga sedang. Penelitian di Indonesia menemukan bahwa kebanyakan perawat berada pada kepuasan kerja yang rendah. Sementara itu, menemukan sebesar 55,8% perawat di rumah sakit pemerintah mengalami kepuasan kerja rendah (Misnaniarti, 2018)

Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan bagi pihak manajemen rumah sakit karena mampu mempengaruhi kinerja perawat. Kepuasan kerja adalah tentang sejauh mana individu suka (kepuasan) atau tidak suka (ketidakpuasan) terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sebagai sebuah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan kepuasan merupakan cerminan perasaan individu pada pekerjaannya. Ini terlihat pada sikap positif karyawan atas segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja, khususnya pekerjaan yang dia lakukan (Hunefeld, 2020).

Prsika dkk (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai karena perasaan puas dalam bekerja akan berdampak positif pula pada perilaku, seperti peningkatan kedisiplinan dan

semangat kerja. Hartono (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada perawat terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dengan persentase sebesar 57,9%.

Sinaga (2022) dengan penelitiannya menjelaskan bahwa faktor pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Pemimpin yang menjalankan tugas, menerapkan gaya kepemimpinan, dan menjalin relasi dengan baik akan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja bagi perawat. Pendekatan yang dipakai dalam menggambarkan hubungan karyawan dan atasannya dijelaskan dalam teori *Leader-Member Exchange* (LMX). Teori LMX berfokus pada hubungan atasan-bawahan, di mana setiap atasan akan membangun hubungan berbeda dengan bawahannya (Aufari, 2020). Rasa saling menyukai dan menghargai antara atasan-bawahan, interaksi positif yang ditunjukkan atasan kepada bawahan, dan perilaku yang melampaui deskripsi pekerjaan yang ditetapkan menjadi ciri-ciri dari hubungan dengan kualitas LMX yang tinggi (Anggarwal, 2020). Kualitas LMX yang baik akan memunculkan lingkungan kerja yang nyaman bagi perawat.

Berdasarkan teori tersebut peneliti melihat bahwa LMX berfokus pada hubungan dua arah yaitu antara pimpinan dan karyawan dengan tujuan untuk memberikan kesuksesan suatu organisasi dengan menciptakan interaksi yang positif antara pimpinan dan bawahan. LMX juga menjelaskan proses pembuatan peran antara seorang atasan dengan setiap bawahannya dan salah satu hubungan pertukaran yang akan terus meningkat

Dari hasil penjabaran latar belakang di atas dan penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan *Leader Member Exchange* Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSU Royal Prima Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Hubungan *Leader Member Exchange* Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSU Royal Prima Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis Hubungan *Leader Member Exchange* Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSUD Royal Prima Medan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui karakteristik perawat di RSUD Royal Prima Medan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan dan lama bekerja.
2. Untuk menganalisis hubungan *leader member exchange* pada indikator Afeksi terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Royal Prima Medan.
3. Untuk menganalisis hubungan *leader member exchange* pada indikator loyalitas terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Royal Prima Medan.
4. Untuk menganalisis hubungan *leader member exchange* pada indikator kontribusi terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Royal Prima Medan.
5. Untuk menganalisis hubungan *leader member exchange* pada indikator penghormatan profesional terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Royal Prima Medan.
6. Untuk menganalisis hubungan *leader member exchange* pada indikator Afeksi, loyalitas, kontribusi dan penghormatan profesional secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Royal Prima Medan.
7. Untuk menganalisis variabel yang paling berhubungan dengan kepuasan kerja pada perawat di RSUD Royal Prima Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Instansi Terkait

Bagi RSUD Royal Prima Medan hasil penelitian ini bermanfaat dalam peningkatan kinerja perawat di RSUD Royal Prima Medan yang mana dengan adanya penelitian ini RSUD Royal Prima Medan dapat melakukan evaluasi mengenai hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan perawat di RSUD Royal Prima Medan yang nantinya akan berdampak kepada kinerja perawat.