

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya, kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja(Nabawi, 2019). Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan tersendiri di dalam diri seseorang, kepuasan pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin(Manda & Dwipayani, 2020).

Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai seberapa baik sikap seseorang dalam pekerjaannya, yang ditentukan oleh seberapa banyak kompensasi yang diterima oleh seorang pekerja sesuai dengan seberapa baik mereka bekerja.Salah satu hal terpenting yang harus dimiliki seseorang saat bekerja adalah merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setiap karyawan memiliki karakteristik unik, jadi tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingkat kepuasan yang tinggi atau rendah dapat berdampak berbeda(Saputra & Aldi, 2024).

Perusahaan harus mempekerjakan karyawan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang tepat dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan. Penempatan kerja adalah proses penting untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai ini dipekerjakan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi standar kualitas, kuantitas, dan ideal. Jadi, penempatan yang dilakukan di sebuah tempat seperti Rumah Sakit Umum Daerah Talaud sesuai dengan bidang keahlian pegawai, penempatan tersebut dapat dianggap ideal dan benar. Kegagalan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tidak sesuai dengan bakat dan bidang mereka akan berdampak negatif(Fauzi, 2022).

Salah satu jenis organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan adalah rumah sakit. Kesehatan, terutama keperawatan profesional, sangat penting di rumah sakit. Perawat sangat penting dalam berinteraksi dengan pasien di rumah sakit. Sebagian besar pengobatan yang diberikan kepada pasien dilakukan oleh perawat(Safitri & Astutik, 2019). Selama mereka bekerja, perawat menghadapi banyak masalah kesehatan pasien dan keluarga mereka. Selain itu, mereka harus tetap fokus pada asuhan keperawatan yang diberikan karena hal ini dapat menyebabkan berbagai respon fisik dan psikologis yang tidak dapat diabaikan yang akan mempengaruhi kinerja sehari-hari mereka. Jika ini tidak diimbangi dengan peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perawat serta faktor-faktor yang membantu mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, perawat akan merasa bahwa pekerjaan mereka berat(Mutiarini & Dwinanda, 2020).

Stamps mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya dan menganggapnya sebagai tugas yang sulit. Stamps membuat skala untuk mengukur kepuasan kerja perawat yang dikenal sebagai Index of Work Satisfaction (IWS), yang terdiri dari enam komponen penting (dalam Ahmad, Oranye, & Danilov, 2016): status profesional, persyaratan tugas, dan kepuasan kerja(Mutiarini & Dwinanda, 2020). Perawat yang tidak puas dengan pekerjaannya sering mangkir. Tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja yang lebih besar bagi perawat lain; beban kerja yang berat dapat menyebabkan hasil kerja perawat tidak maksimal, yang dapat berdampak pada kinerja organisasi(Nopita Wati et al., 2020).

Pada umumnya, kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja(Nabawi, 2019). Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan tersendiri di dalam diri seseorang, kepuasan pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih rajin(Manda & Dwipayani, 2020).

Karyawan mengharapkan tempat kerja yang bersih, aman, serta memberikan kenyamanan dan privasi. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, efektif, dan efisien untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung (Raymond, Soegeng Wahyoedi and Melitina Tecoalu, 2024).

Selain memprioritaskan kepuasan pasien, kepuasan perawat juga sangat penting dalam pelayanan rumah sakit karena peran mereka sebagai bagian penting dari penyediaan layanan. Kepuasan perawat dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, serta dapat meningkatkan kepuasan pasien dan kesetiaan pasien secara keseluruhan. Peningkatan kepuasan perawat melalui pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif harus menjadi langkah pertama dalam rencana untuk mencapai keberlanjutan rumah sakit. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kapasitas dan efisiensi pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Mutiarini & Dwinanda, 2020).

Dikarenakan pertimbangan yang telah dijabarkan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kinerja kerja perawat dan kepuasan kerja mereka di rumah sakit khusus Mata Prima Vision.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa saja faktor intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision?
2. Bagaimana faktor ekstrinsik mempengaruhi kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision?
3. Sejauh mana kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision dipengaruhi oleh faktor intrinsik dibandingkan dengan faktor ekstrinsik?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision.
2. Menganalisis pengaruh faktor ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision.
3. Membandingkan pengaruh Hubungan faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Khusus Mata Prima Vision.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Untuk Umum

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan.
2. Pengembangan Kebijakan SDM di Sektor Kesehatan.
3. Kontribusi pada Literatur.

1.4.2 Manfaat Untuk Peneliti

1. Pengembangan Keahlian.
2. Kontribusi Akademis