

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tuntutan kinerja dalam memberikan pelayanan adalah hal yang serius dalam melawan zaman globalisasi saat ini. Pelayanan yang terbaik dari rumah sakit pada klien diberikan untuk memberi kepuasan klien. Pengembangan kinerja dengan memberi jasa yang terbaik menjadi isu penting dalam kemajuan dan persaingan rumah sakit (Buheli, 2012).

Dalam menjalankan tugas, perawat memiliki tanggungjawab dan kewajiban yaitu memberi jasa kepada klien (individu, keluarga, hingga masyarakat) baik dalam kondisi sehat maupun sakit, demi mencapai derajat kesehatan yang optimal melalui pelayanan keperawatan (Budiono, 2016).

Untuk memenuhi kewajiban tersebut perawat sebagai tenaga kesehatan terbesar sudah seharusnya memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas pada pasien (Moradi et al, 2014; Rahmawati, 2018).

Dapat dilihat kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menyebabkan timbulnya perasaan frustrasi, rasa ketidakmampuan dan perasaan bersalah. Apabila berkelanjutan dapat menyebabkan insiden turnover bagi perawat. Prevalensi dari kejadian turnover pada perawat didunia berkisar antara 10-21% pertahun (El-Jardali, 2009). Di negara maju seperti Amerika dan Australia melaporkan rata-rata turnover perawat mencapai 20% pertahun (Hayhurst, 2005 dalam Rahmawati, 2018).

Hasil penelitian PPNI (2006) menunjukkan 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja, dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja berat serta penghasilan tidak memadai. Menurut data Kementerian Kesehatan RI (2014) jumlah perawat di Indonesia mencapai 237.181 orang, dengan demikian angka kejadian stress kerja pada perawat cukup besar (dalam Herqutanto et al., 2017).

Hasil penelitian Arbianingsih et al., (2016) dengan jumlah responden 50 orang perawat, menunjukkan bahwa responden yang beban kerja tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2%) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9%) sedangkan responden yang beban kerja rendah memiliki keinginan pindah sebanyak 7 responden (31,8%) dan tidak sebanyak 23 responden (82,1%).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oyoh et al., (2017) tentang kualitas kehidupan kerja perawat di Puskesmas Pangandaran dengan jumlah responden 48 orang, didapatkan hasil bahwa rata-rata kualitas kehidupan kerja perawat dan pegawai lainnya di Puskesmas Pangandaran belum merasakan kesejahteraan dalam pekerjaannya yaitu pada aspek work environment (35,29%), relation with manager (14,50%), work conditions (33,94%), job perception (42,88%), kecuali pada aspek support service yang mempunyai nilai diatas titik tengah (19,31) yang berarti pada aspek ini petugas kesehatan (terutama keperawatan) sudah merasakan perasaan puas dan sejahtera dalam support dari tim/petugas yang lain di Puskesmas Pangandaran.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suparto et al., (2018) tentang Pengaruh Faktor Demografi terhadap QNWL di Puskesmas Kota Bandung dengan jumlah responden 81 orang perawat, di dapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja perawat sudah dalam kategori baik, namun di dapatkan beberapa komponen yang belum baik seperti 57 orang (70,40%) setuju banyak melakukan tugas non keperawatan, 56 orang (69,10%) tidak setuju karena peralatan dan bahan untuk merawat pasien kurang memadai, serta 50 orang (61,70%) tidak setuju bahwa tempat istirahat perawat dan loker di tempat bekerja nyaman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) dengan jumlah responden 197 orang perawat, didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Kelas B Kabupaten Subang berada dalam kategori baik. Pada empat dimensi didapatkan hasil yang lebih baik dan hasil pada kategori sedang pada skala Brooks.

*Quality of Nursing Work Life* merupakan suatu konsepsi yang menjelaskan tentang tanggapan perawat dari pengalaman kerja dalam sebuah organisasi atas

pemenuhan kebutuhan, maka kualitas kehidupan kerja dan fungsi manajemen dalam mengelola SDM yang unggul dan mempunyai keproduktifan maksimal dalam bekerja menjadi sesuai dengan tujuan, dan dalam pemenuhan kebutuhannya karyawan itu akan mendapat kepuasan tersendiri. (Brooks & Anderson, 2005 dalam Puspita et al., 2017).

Terdapat empat dimensi dan 42 item yang berpengaruh dan sebagai faktor dari *Quality of Nursing Work Life* yaitu : 1) Dimensi *Work Life - Home Life* (hubungan pengalaman di tempat kerja dan kehidupan di rumah), 2) Dimensi *Work Design* (komposisi dalam pekerjaan), 3) Dimensi *Work Context* (pengaturan dalam praktik) dan 4) Dimensi *Work World* (efek lingkungan sosial) (Brooks & Anderson, 2005).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality of Nursing Work Life* yaitu : faktor sosial dan ekonomi, faktor demografi, faktor organisasi, faktor kerja, faktor hubungan antar manusia, & faktor aktualisasi diri (Hsu dan Kernohan (2006) dalam Puspita et al., 2017).

Menilai kehidupan kerja perawat menyediakan kesempatan organisasi untuk memahami bagaimana lingkungan kerja, desain pekerjaan, pengaruh sosial, serta kehidupan kerja, dan kehidupan rumah tangga menyeimbangkan persoalan yang berdampak pada kehidupan kerja dan produktivitas organisasi, sebuah *QNWL* tinggi adalah penting untuk menarik karyawan baru dan mempertahankan tenaga kerja. Berfokus pada peningkatan *QNWL* untuk meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dapat menghasilkan banyak keuntungan bagi karyawan, organisasi dan konsumen. Ini termasuk memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi (Venkataraman, Suguna, & Surekha, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana perbandingan *quality of nursing work life* di Rumah Sakit, Klinik, ataupun Puskesmas, yang akhirnya membuat penulis melakukan studi literature mengenai “Perbandingan *Quality of Nursing Work Life* (*QNWL*) dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di rumuskan masalah “Bagaimana Perbandingan *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Perbandingan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangsi bagi ilmu manajemen keperawatan, mengenai *Quality of Nursing Work Life (QNWL)*.

### 1.4.2 Secara Praktis

#### a. Bagi Perawat

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dalam memberikan pelayanan keperawatan mengenai *Quality of Nursing Work Life (QNWL)*.

#### b. Bagi Institusi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi instansi yang berkaitan mengenai pembuatan kebijakan manajemen keperawatan mengenai *Quality of Nursing Work Life (QNWL)*.

#### c. Bagi Peneliti lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai cara meningkatkan *Quality of Nursing Work Life (QNWL)*.