

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan, salah satunya rumah sakit. Selain bermanfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka rumah sakit perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki olehnya (Purwandari, 2017).

Keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat tergantung pada perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien. Hal ini berkaitan dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien dan jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit. Tanpa sumber daya perawat yang memadai, pelayanan di rumah sakit tidak akan berjalan dengan baik (Susanti, Saam dan Rany, 2020)

Perawat memiliki peran dan fungsi dalam melaksanakan tugasnya. Tugas pokok perawat adalah melakukan kegiatan pelayanan keperawatan yang meliputi asuhan keperawatan, pengelolaan keperawatan dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan peran dan tugas perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *Quality Of Work Life (QWL)*. *Quality Of Work Life (QWL)* atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu kondisi objektif dan praktek organisasi serta dapat juga ditunjukkan sebagai persepsi dan reaksi pegawai tentang kondisi

fisik dan psikologi mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang ditunjukkan dengan rasa aman, puas dan mampu tumbuh dan berkembang sebagai mana layaknya manusia (Casio, 2013). Terdapat tiga keuntungan yang dapat diperoleh dari penerapan *Quality Of Work Life (QWL)*. Pertama, keuntungan yang langsung diperoleh adalah meningkatkan komitmen terhadap organisasi diantara karyawan, kedua meningkatkan produktifitas/kinerja karyawan. Ketiga, berkaitan dengan dua keuntungan sebelumnya, adalah meningkatkan efektifitas organisasi (misalnya, profitabilitas, pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi) (Purwandari, 2017).

Menurut Sirin dan Sokmen (2015) dalam tri (2018) kualitas kehidupan kerja perawat/*Quality of Nursing Work Life (QNWL)* adalah sejauh mana perawat merasa puas mengenai kebutuhan pribadi mereka (pertumbuhan, kesempatan, keamanan) serta persyaratan organisasi (peningkatan produktivitas, penurunan turnover) melalui pengalaman mereka dalam organisasi tempat kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Brook & Andersoon (2005) terdapat empat dimensi dari *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* yaitu : (1) Dimensi Work Life-Home Life (pengalaman di tempat kerja dan di rumah), (2) Dimensi Work Design (komposisi pekerjaan), (3) Dimensi Work Context (pengaturan praktek) dan (4) Dimensi Work World (efek dari lingkungan sosial). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* yaitu : faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal meliputi (a) faktor individual terdiri dari (faktor umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan status pernikahan dan pengalaman kerja), (b) *Sosial and*

*Environment Contextual Factors* yakni faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik pekerjaan perawat, (c) faktor operasional yakni faktor yang berhubungan dengan bagaimana organisasi tempat bekerja (status pegawai), (d) faktor administrative yakni faktor yang mempengaruhi perawat dalam bekerja (gaji dan status asuransi). Dan kemudian faktor eksternal (a) *Patient demand on system*, (b) Kebijakan Layanan Kesehatan, (c) Pasar Tenaga Kerja (Nursalam, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian Kaluku, Saleh dan Kadar (2019) didapatkan bahwa rata-rata *Quality Of Work Life (QWL)* perawat di Rumah Sakit Tipe B di Makassar dalam kategori moderat atau berada di titik tengah. Hal ini mengindikasikan bahwa perlu peningkatan *Quality Of Work Life (QWL)* perawat. Dimana faktor status pernikahan menjadi salah satu yang mempengaruhi *Quality Of Work Life (QWL)* perawat, perawat yang telah menikah mampu berkorban ditempatnya bekerja dengan membagi waktu serta mampu bertahan hidup di tempatnya bekerja demi mencukupi kehidupan keluarganya. Untuk faktor umur dan faktor pengalaman kerja dapat mempengaruhi *Quality Of Work Life (QWL)*, dimana perawat yang lebih tua lebih mampu menyeimbangkan kemampuannya kebutuhan pribadi dan pekerjaan daripada perawat yang lebih muda, dan perawat yang memiliki pengalaman masa kerja 6 tahun atau pengalaman bekerja yang lama lebih berpengalaman dengan pekerjaannya dan mereka lebih santai menikmati pekerjaannya.

Penelitian dari Kaluku, Saleh dan Kadar (2019) juga sejalan dengan penelitian dari Purwandari, Susilaningsih dan Somantri (2017) yang didapatkan di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, dimana faktor umur dan faktor

pengalaman kerja atau lama bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Quality Of Work Life (QWL)* perawat. Dimana umur perawat  $\geq 30,5$  tahun memiliki nilai *Quality Of Work Life (QWL)* yang tinggi dibandingkan dengan perawat berusia  $\geq 30,4$  tahun. Selain itu, perawat dengan pengalaman  $\geq 8$  tahun memiliki *Quality Of Work Life (QWL)* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki pengalaman  $\leq 7$  tahun. Kemudian ada pun faktor jenis kelamin tidak mempengaruhi *Quality Of Work Life (QWL)* mayoritas perawat adalah perempuan maka dampak pekerjaan adalah perawat perempuan yang harus mengatasi lebih banyak hambatan dari pada rekan pria mereka. Dan faktor Pendidikan pun tidak mempengaruhi *Quality Of Work Life (QWL)* perawat.

Berdasarkan hasil penelitian Oyoh, Somantri dan Yudianto (2017) didapatkan bahwa rata-rata *Quality Of Work Life (QWL)* perawat di Puskesmas Pangandaran dalam kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa perlunya peningkatan *Quality Of Work Life (QWL)* perawat. Dimana didapatkan bahwa jenis kelamin tidak memberikan pengaruh terhadap *Quality Of Work Life (QWL)* perawat atau petugas Kesehatan.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo, dari data wawancara singkat bersama 5 perawat di 2 ruangan didapatkan data awal bahwa dari 5 perawat 2 diantaranya mengatakan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* mereka kurang baik karena beban kerja yang meningkat, mereka juga mengatakan kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka alami, perawat menambahkan keselamatan lingkungan kerja yang kurang dimana alat-alat yang mereka gunakan beberapa tidak sesuai

standar. Untuk faktor QNWL dari hasil wawancara 5 perawat terdapat 3 perawat yang memiliki usia > 30 dan 2 perawat berusia < 30 tahun, dimana 2 perawat tersebut memiliki QNWL yang kurang. Kemudian dari 5 perawat 4 dari 5 perawat tersebut memiliki Pengalaman kerja > 5 tahun dan memiliki QNWL yang baik.

Rumah Sakit Umum Daerah Aloi Saboe merupakan salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Gorontalo yang saat ini menjadi rumah sakit terbesar di Provinsi Gorontalo dan menjadi rumah sakit rujukan dengan jumlah pegawai di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe 956 pegawai dimana 458 adalah perawat dan dari observasi awal yang dilakukan di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe didapatkan beban kerja perawat cukup berat sehingga diperlukan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* agar kehidupan kerja dan kualitas kerja dapat terlaksana dengan baik yang efeknya dapat meningkatkan sikap positif, motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas dan meminimalisir terjadinya *turnover* perawat yang dapat meningkatkan mutu pelayanan yang akan diberikan oleh rumah sakit ini juga sejalan dengan Moto RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe yakni “Tekadku adalah Pelayanan Terbaik”.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan memperdalam apa saja Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Hasil penelitian di Badung dan Makassar didapatkan bahwa faktor usia dan faktor pengalaman bekerja sangat mempengaruhi *Quality Of Nursing Work*

*Life (QNWL)* dimana perawat yang berusia diatas 30 tahun memiliki *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* yang baik dibandingkan dengan perawat yang berusia dibawah 30 tahun. Dan perawat yang masa kerjanya diatas 5 tahun memiliki *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* baik dalam pekerjaan.

2. Hasil penelitian di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung didapatkan perawat berjenis kelamin perempuan lebih berpengaruh terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* dibandingkan dengan perawat laki-laki.
3. Hasil penelitian yang dilakukan di kabupaten Pangandaran nilai *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* berada di bawah rata-rata dimana faktor tingkat Pendidikan sudah mencapai tingkat pendidikan tinggi akan lebih mensejahtakan perawat
4. Dari hasil wawancara dengan 5 perawat, 2 diantaranya mengatakan *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe kurang, karna beban kerja yang mereka rasakan cukup berat.
5. Hasil wawancara dengan 5 perawat terdapat 3 perawat yang memiliki usia > 30 tahun dan 2 perawat < 30 tahun. Dimana 2 perawat tersebut memiliki *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* yang kurang.
6. Dari hasil wawancara 5 perawat, 4 perawat memiliki pendidikan sampai ners dan memiliki *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* yang lebih baik. Semakin tinggi Pendidikan semakin baik *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* pada perawat.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas yaitu, “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)*?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### 1.4.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi faktor umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
2. Mengidentifikasi *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
3. Menganalisis pengaruh faktor umur terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
4. Menganalisis pengaruh faktor jenis kelamin terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
5. Menganalisis pengaruh faktor status pernikahan terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
6. Menganalisis pengaruh faktor tingkat pendidikan terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

7. Menganalisis pengaruh faktor pengalaman kerja terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan untuk menambah wawasan, informasi dan pengetahuan atau teori baru tentang *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)*.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Dapat digunakan di bidang penelitian dan pendidikan untuk membantu dalam penelitian lanjutan.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber referensi untuk penelitian terkait masalah *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* ini atau melanjutkan sesuai saran dari penelitian ini,

2. Bagi Perawat

Penelitian ini merupakan sarana untuk membantu perawat dalam mengetahui tentang *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* dan faktor umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan pengalaman kerja. Selain itu membantu perawat untuk mampu menilai mengenai *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)* yang dialami perawat selama melaksanakan kerja di rumah sakit. Dan mampu menambah wawasan dan informasi bagi perawat mengenai *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)*.



### 3. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini sebagai sarana penilaian rumah sakit terhadap *Quality Of Nursing Work Life (QNWL)*. Selain itu, diharapkan bermanfaat bagi perbaikan kebijakan mengenai pengelolaan SDM perawat untuk mengembangkan rumah sakit.