BAB I

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam sebuah organisasi modern. Tidak dapat di pungkiri aspek SDM mempunyai posisi yang strategis dalam mencapai sebuah tujuan dari setiap organisasi. Inilah yang mendorong setiap perusahaan untuk menanamkan norma prilaku, dan nilai-nilai keyakinan yang dapat di gunakan oleh sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan organiasasi. Menurut Hasibuan (2006:10) SDM adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Peranan akan SDM yang efektif dan efisien tentu akan sangat menentukan visi dan misi dari sebuah organisasi.

Teamwork merupakan factor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, berperan mengatur ritme komunikasi organisasi, prilaku individu dalam sebuah organisasi serta aturan-aturan yang di gunakan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Untuk mencapai tujuan bersama, maka di butuhkan keahlian individu-individu untuk mendukung kebutuhan dari tujuan organisasi, di situlah *teamwork* berperan. Pernyatan ini di dukung oleh Tracy (2006:52) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan,

Teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dapat dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan yang berbeda-beda akan menempatkan individu di dalam sebuah organisasi memiliki

ikatan yang terkordinasi yang saling membutuhkan satu dengan yang lainya sehingga terjadi sinergi yang positif. Pernyataan ini di dukung oleh Stephen dan Timothy (2008:56) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi dengan baik.

Teamwork merupan salah satu factor keberhasilan sebuah organisasi untuk menciptakan ruang kerja yang kondusif, mampu membentuk individu karyawan mendukung tujuan organisasi yang ingin di capai, karena *teamwork* mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada pekerja. Pernyataan ini pernah di teliti *Abdullah et al* (2012**)** melakukan penelitian yang berjudul *The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia*, dengan variabel bebas *Teamwork*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan teamwork.

Burnout merupakan factor penting dalam organisasi yang juga sangat mempengeruhi 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. Seperti yang telah di ungkapkan oleh Freudenberger dalam Caputo (1991), *Burnou*t adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Orang-orang yang memiliki profesi (human service), seperti guru, penasihat, dokter dan perawat rentan terhadap *burnout.*

Gejala *burnout* akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seoarang pekerja, akibat yang akan di timbulkanya 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.

Beban kerja yang erat kaitanya dengan kebutuhan fisik dan mental, dimana beban kerja posisinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Tingkat beban kerja yang tinggi harus di barengi dengan stamina, tenaga, dan keterampilan kerja yang baik dan memadai, jika sebaliknya, maka akan menggangu orientasi yang di targetkan oleh sebuah organisasi. Menurut Robbins dan judge (2009) beban kerja fisik merupakan suatu tugas dimana dalam prosesnya dibutuhkan stamina, keterampilan, kekuatan, dan karaktersitik fisik. Sedangkan beban kerja mental menurut Hancock dan Meshkati, (1988) adalah sebagai sejumlah kemampuan mental yang dibutuhkan dalam sebuah tugas. Kurangnya keseimbangan akan beban kerja terhadap sebuah pekerjaan akan mengakibatkan menurunnya kualitas dari pekerjaan itu sendiri.

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seoarang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seoarang individu pada pekerjaan. Pernyataan ini pernah di teliti oleh Pawatte (2013) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Supervisi dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap C BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Kota Manado". Hasil peneltian

menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat, ada pengaruh yang negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja. Di dukung juga oleh penelitian Muntiyani (2012) dengan Analisis "pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa menur surabaya". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja sosial (subyektif), beban kerja mental (subyektif) terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Kepuasan kerja akan berpengaruh pada sebuah pekerjaan itu sendiri. Pekerja yang mearsa puas terhadap pekerjaanya akan memberikan kemampuan yang yang maksimal. Menurut As'ad (1995:104) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang berarti bahwa kepuasan kerja melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja penting di lakukan oleh organisasi. Upaya yang maksimal dari organisasi akan mampu memberikan dampak positif pada organsasi itu sendiri. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2005) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Disposition/genetic components* (komponen genetik). Sedangkan menurut Menurut Burn dalam As'ad (1981:109) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah hubungan antar karyawan, Faktor individu, Faktor-faktor luar (*extern*) lainya .

PKU Muhammadiyah Bantul merupakan RS Swasta atau non pemerintah yang berada di wilayah DIY yang masuk dalam lingkup kabupaten Bantul. Rumah sakit Muhamadiyah Bantul secara organisasi merupakan bagian dari ormas Islam Muhammadiyah. Berdasarkan data di lapangan, Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul mempunyai 170 perawat yang keseluruhanya perawat bekerja 24 jam di bagi dalam 3 shif, dan melayani pasien rawat inap sebanyak 3.700 orang / tahun, pasien rawat jalan sebanyak 24.900 / tahun, serta pasien instalalasi gawat darurat (IGD) sebanyak 14.400 orang / tahun. Total seluruh pasien yang di layani adalah 43.000 orang pasien / tahun. Maksud dan tujuan dari keberadaan RS PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebagai bagian dari dakwah Muhammadiyah terhadap masyarakat dalam bidang pelayanan kesehatan.

Dalam menjalankan aktivitas RS PKU Muhammadiyah Bantul serta melayani kesehatan masyarakat. rumah sakit mempunyai beberapa tim kerja perawat guna mendukung aktivitas pelayanan. *Teamwork* merupakan factor penting di RS PKU Muhammaduyah Bantul yang berperan mengatur ritme komunikasi, prilaku individu, serta aturan-aturan yang di gunakan rumah sakit. Dan setiap individu perawat mempunyai peran yang berbeda-beda untuk mendukung pelayanan pada masyarakat.

Selain itu juga pihak rumah sakit PKU Muhammadiyah Bantul juga menjaga kondisi stress dan beban kerja yang berlebihan para tenaga perawat melalui program-program yang menjaga kebugaran. Dengan menjaga menjaga timbulnya stress dan beban kerja yang berlebihan diharapkan para tenaga medis tetap menjaga kinerja yang baik di dalam organisasi untuk mencapi visi misi organisasi. Menjaga kondisi para tenaga medis dari *burnout* dan beban kerja yang berlebihan akan membuat membuat para tenaga medis perawat mencapai tingkat kepuasan kerja yangtinggi dan baik.

Berdasarkan pemaparan permasalahan yang ada dalam bidang SDM meliputi *teamwork, burnout*, beban kerja dan kepuasan kerja dari sebuah institusi Rumah Sakit dan melihat kondisi dari objek penelitian sangat sprsifik dan dinamis maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian " **Pengaruh *Teamwork, Burnout* Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul, DIY".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di uraikan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah :

1 Apakah ada pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja perawat
2 Apakah ada pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat ?
3 Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat ?
4 Apakah ada pengaruh *teamwork, burnout* dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat ?
5 Apakah ada pengaruh yang dominan diantara varibel *teamwork, burnout*, dan beban kerja terhadap kepuaan kerja perawat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan di atas, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1 Menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja perawat.
2 Menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja perawat.
3 Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat.
4 Menganalisis pengaruh *teamwork, burnout*, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja

5 Menganalisis lebih besar dan dominan pengaruhnya antara *teamwork, burnout* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari Penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangsih dan beberapa manfaat bagi pihak-pihak yang mempunyai kepentingan terhadap penelitian dan lainya seperti :

1. Bagi penulis

   Dengan penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu dan wawasan yang selama ini di peroleh dalam perkuliahan dengan permaslahan yang terjadi di institusi atau masyarakat secara umum.

2. Bagi Rumah Sakit PKU Muhmmadiyah Bantul, D.I Yogyakarta.

   dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan bagi institusi dalam mengambil sebuah kebijakan yang bijaksana khusunya yang berkaitan dengan evaluasi terhadap perawat. Dan penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh manajemen *teamwork, Burnout* dan beban kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja terhadap institusi.

3. Bagi perawat RS PKU Muhmmadiyah Yogyakarta.

   Dari penelitian ini di harapkan perawat mampu melakukan evaluasi terhadap produktivitas dan layanan terhadap institusi dan rumah sakit PKU Muhammdiyah Bantul D.I Yogyakarta.

4. Bagi peneliti lain

   Di harapkan dengan penelitian ini mampu di jadikan bahan pertimbangan atau bahan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian lainya dalam bidang sejenis secara lebih komprehensif dan mendalam.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi pada penjelasan untuk melihat apakah *teamwork, Burnout* dan beban kerja berpengaruh terhadap kerpuasan kerja pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah bantul. Objek penelitian ini di batasi pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, D.I Yogyakarta.