

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lean adalah salah satu produk manajemen terbaru untuk sektor kesehatan. Prinsip *Lean* telah diaplikasikan secara luas dalam industri manufaktur, dimana prinsip *Lean* membantu dalam menurunkan *error* dan meningkatkan kinerja proses dalam hal mendatangkan keuntungan (*profit*). Ketika digunakan pada bidang kesehatan, artinya adalah terjadinya kesalahan medis yang lebih sedikit dan meningkatkan pemanfaatan sumber daya yang tersedia yang bertujuan agar mendapatkan pelayanan kepada pasien yang lebih baik (Abdelhadi and Shakoor 2014).

Menurut Reiney dalam Liu and Tang (2011) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah ungkapan emosi yang positif akibat penilaian kerja atau pengalaman kerja. Variable kepuasan kerja ini dianggap penting pula mengingat keberadaannya sangat berkaitan dengan

variabel-variabel kerja yang lainnya, yaitu motivasi, keterlibatan dalam pekerjaan, *organizational citizenship behavior*, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi seorang karyawan dalam hal kesejahteraan dirinya dan organisasi. Karyawan yang telah mempunyai rasa puas akan melakukan hal-hal positif di perusahaan. Mereka terstimulus *untuk* datang tepat waktu, bekerja dengan optimal dan berkontribusi untuk memberikan ide-ide dalam pemecahan masalah. Dampak positif dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini selaras dengan penelitian Christen *et al.* dengan hasil bahwa pengaruh positif pada kepuasan kerja terhadap kinerja dan menemukan pula implikasi penting untuk perusahaan yang ingin mempertahankan karyawannya (Christen, Iyer, dan Soberman 2006).

Penerapan *lean hospital* telah luas diaplikasikan pada beberapa rumah sakit *dan* memberikan perbaikan yang cukup signifikan. Setelah diterapkan *lean hospital* pada RS Avera

McKenna di South Dakota, terdapat pengurangan LOS dengan angka 29% dan penghematan sebesar USD 1,25 juta dalam pembangunan Instalasi Gawat Darurat baru. Hasil yang cukup signifikan juga dirasakan di RS Theda Care, Wisconsin, yaitu pengurangan waktu tunggu pada pasien bedah *orthopedic* dari 14 minggu menjadi 31 jam, dan peningkatan *surgical revenue* sampai dengan USD 808.000 per tahun pada Ohio Health, Ohio. Pada penelitian *The Mental Health Center of Denver*, memberikan hasil : kenaikan jumlah pasien baru 27%, berkurangnya jadwal perjanjian ulang pasien dari 12% menjadi 14%, penambahan 187 pasien tanpa menambah pegawai baru serta mengurangi biaya hingga \$ 90.000-100.000 untuk pegawai dan fasilitas (Grabau 2011).

RS PKU Muhammadiyah Delanggu merupakan rumah sakit tipe D dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 203 buah. Rumah sakit ini memiliki luas bangunan kurang lebih 16.258 m² dengan luas lahan kurang lebih 22 000m² (“Profil RS PKU Muhammadiyah Delanggu” 2013). Rumah sakit ini telah

menerapkan *lean hospital* semenjak awal tahun 2018. Dalam perjalanannya, tim manajemen menemui beberapa kendala dilapangan. Permasalahan yang terjadi di antaranya adalah banyaknya karyawan yang keluar sejak diterapkan *lean*, sejumlah 10 karyawan dan 6 diantaranya adalah perawat. Permasalahan lain yang mungkin dapat dikaitkan diantaranya perlu dikaji ulang mengenai kepuasan karyawan terutama karyawan kontrak, dalam hal ini kepuasan terhadap insentif. Pada permasalahan diatas dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat diteliti kemudian.

Dari hasil wawancara dengan Komite Keselamatan Pasien Rumah Sakit (KKPRS) di RS tersebut terdapat data insidensi keselamatan pasien yang bertambah pada saat awal diterapkan *lean hospital* secara menyeluruh sejak awal tahun 2018. Oleh *karena* itu perlu diteliti kembali salah satunya mengenai kinerja perawat pelaksana, karena terdapat hubungan antara kinerja perawat dengan tindakan klinis di lapangan salah satunya dengan melihat insidensi keselamatan pasien.

Selain itu diungkapkan pula terdapat permasalahan beban kerja. Permasalahan ini dapat disebabkan karena belum adanya pemerataan beban kerja pada masing – masing unit. *Permasalahan* beban tidak berimbang ini tentunya akan mempengaruhi kinerja bagian keperawatan di lapangan.

Dengan adanya permasalahan diatas, peneliti ingin mempelajari lebih lanjut mengenai pengaruh persepsi penerapan *lean hospital terhadap* kepuasan dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Delanggu.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan keunggulan sistem *lean hospital* di rumah sakit yang dikaitkan dengan kepuasan dan kinerja perawat yang telah *diuraikan* pada latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

Apakah persepsi penerapan *lean hospital* berpengaruh terhadap kepuasan *kerja* dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Delanggu?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh persepsi penerapan *lean hospital* terhadap kepuasan dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Delanggu.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh persepsi penerapan *lean hospital* terhadap kepuasan kerja perawat.
- b. Menganalisis pengaruh dari persepsi penerapan *lean hospital* terhadap kinerja perawat.
- c. Menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat.
- d. Menganalisis pengaruh dari kinerja perawat terhadap kepuasan kerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat melengkapi kajian mengenai penerapan *lean hospital*.

2. Aspek praktis

- a.** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja perawat, kinerja perawat serta hubungan antara keduanya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menggambarkan penerapan sistem *lean hospital* di RS PKU Delanggu.
- b.** Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai penerapan *lean hospital* di RS PKU Muhammadiyah Delanggu.