

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat adalah tenaga kesehatan yang memiliki peranan penting dalam mekanisme pelayanan keperawatan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan merupakan tindakan profesional yang dilakukan perawat kepada klien dengan tujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan status kesehatan. Pelayanan keperawatan yang berkualitas diperlukan perawat kompeten, dapat diketahui dengan tingkat *job satisfaction* pada perawat (Assa et al., 2021).

Ketidakpuasan dalam bekerja masih menjadi salah satu faktor dalam memengaruhi produktifitas kerja. *Job satisfaction* merupakan sikap perawat ketika terpenuhi kebutuhannya, kondisi pekerjaan sesuai, penghargaan yang diterima memuaskan (Herdiyanti et al., 2022). Tingkat shift kerja yang cenderung tinggi di rumah sakit, menuntut perawat untuk mempertahankan tingkat *job satisfaction* tetap baik. *Duty scheduling* perawat yang kerap berubah dan tidak sesuai dengan kapasitas atau kompetensi perawat, akan menyebabkan *job satisfaction* perawat tidak terpenuhi. Ketidakpuasan kerja perawat berdampak pada menurunnya motivasi dalam bekerja, menurunnya loyalitas perawat, ketidakhadiran shift, dan gangguan psikologis sehingga merasa keberatan dalam bekerja (Nopita Wati et al., 2020).

Tingkat *job satisfaction* di beberapa negara sangat bervariasi, yang disebabkan oleh berbagai faktor, contohnya di Amerika Serikat sebanyak 41% perawat tidak memiliki *job satisfaction*. Negara Jerman memiliki ketidakpuasan kerja cenderung rendah yaitu 17%. Studi yang dilakukan pada beberapa Rumah

Sakit di Iran menunjukkan 42% perawat perempuan mengalami *job satisfaction* yang rendah, sedangkan pada perawat laki-laki sebanyak 29% memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Penyebab dari rendahnya *job satisfaction* disebabkan dari besar gaji dan tunjangan yang diterima, komunikasi antar perawat, dan kualitas manajemen rumah sakit (Akbari et al., 2020).

Tingkat *job satisfaction* perawat di sejumlah rumah sakit di Indonesia masih terbilang rendah, studi yang dilakukan di Rumah Sakit Gatot Subroto mencatat rata-rata *job satisfaction* perawat sebesar 67,11. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* berada di bawah standar minimum layanan, yaitu sebesar 90%. Hal tersebut disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap gaji dan pengembangan karir (Rizany, Hariyati, Afifah, et al., 2020). Penelitian di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan juga ditemukan mayoritas *job satisfaction* rendah sebanyak 32 responden (56,1%), disebabkan oleh rendahnya jumlah gaji yang diterima perawat (Sigalingging et al., 2022). Penelitian di RS Dustira menunjukkan hanya 14 responden (28,6%) yang puas dengan pekerjaannya, responden yang tidak puas sebanyak 35 orang (71,4%). Ketidakpuasan tersebut dikarenakan beberapa perawat yang tidak berstatus PNS, merasa gaji yang diterima berbeda dengan perawat lain yang berstatus PNS di rumah sakit tersebut (Lilis Rohayani et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sebagian besar perawat memiliki tingkat *job satisfaction* rendah yang menyebabkan perawat bekerja dengan lamban, seringkali tidak hadir, lupa dengan tugasnya, prestasi yang kurang, kualitas pelayanan buruk, dan kurang disiplin. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* perawat yang tidak terpenuhi (Triarso, 2023).

Penelitian menjelaskan tentang kinerja perawat yang tidak optimal disebabkan oleh ketidakpuasan dalam bekerja, sehingga akan menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan keperawatan. Ketidakpuasan kerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik individu dimulai dari usia, jenis kelamin, pengalaman bekerja, tingkat pendidikan, gaji atau tunjangan, lingkungan pekerjaan, dukungan atasan, dan *duty scheduling*. Pelayanan keperawatan yang berkualitas dapat terlaksana, jika *duty scheduling strategy* dilakukan dengan benar dan adil. Tujuan dari *duty scheduling* perawat untuk memaksimalkan tingkat *job satisfaction* perawat dan upaya dalam pemerataan beban kerja (Rizany, Hariyati, & Afyanti, 2020).

Rumah Sakit Paru Jember merupakan institusi kesehatan yang memiliki tugas pokok di bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif penyakit paru (UPT Dinas Kesehatan Jawa Timur, 2020). Dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, rumah sakit menempatkan perawat sebagai garda terdepan dalam proses perawatan pasien. Kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan sangat bergantung pada *job satisfaction* perawat, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *duty scheduling strategy*. *Duty scheduling strategy* adalah mengelola atau mengalokasikan waktu bagi perawat untuk melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan. *Duty scheduling strategy* pada prosesnya adalah melibatkan perencanaan hingga pengendalian fungsi manajemen yang dilakukan dalam mengelola shift kerja perawat. Contoh *duty scheduling strategy* di rumah sakit adalah *centralized*, *decentralized*, dan *self-scheduling* (Rizany, Hariyati, Afifah, et al., 2020).

Berdasarkan fenomena yang terjadi, pembagian jadwal dinas terdiri dari tiga shift, yaitu pagi, sore, dan malam dengan perawat yang berdinas sebanyak dua orang. Pembagian shift dilakukan secara *decentralized* yang dilakukan oleh kepala ruangan. *Duty scheduling* yang telah ditetapkan, dapat berubah saat perawat mengajukan cuti atau sakit, menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan mengharuskan perawat yang libur untuk menggantikan jadwal tersebut. Jadwal yang berubah juga menyebabkan rekan kerja akan berbeda. Dampak yang terjadi adalah menurunnya efektivitas kerja karena tidak terbiasa dengan rekan kerja baru dan perbedaan dalam pendekatan kerja. Setiap perawat memiliki tingkat kompetensi dan pengalaman kerja yang berbeda. Perubahan jadwal dan rekan kerja juga memungkinkan perawat untuk berkolaborasi dengan perawat lain yang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda, sehingga *job satisfaction* perawat akan rendah.

Ketidakpuasan kerja pada perawat dapat berdampak negatif, baik pada kesehatan mental perawat maupun kualitas layanan pasien. *Duty scheduling* dengan memperhatikan waktu istirahat yang cukup antar shift dapat menjadi solusi dalam menjaga kesehatan perawat. Kepala ruangan dalam mengatur shift kerja harus mempertimbangkan tingkat kompetensi perawat, jumlah perawat, fleksibilitas jadwal, dan kesetaraan jam dinas. Perawat akan merasa lebih puas, jika kebijakan *duty scheduling* dikomunikasikan dengan jelas dan disepakati oleh semua perawat (Rizany, Hariyati, & Afiyanti, 2020). Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian terkait Hubungan *Duty Scheduling Strategy* dengan *Job Satisfaction* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Pelayanan keperawatan yang berkualitas membutuhkan perawat kompeten, diketahui berdasarkan tingkat *job satisfaction* perawat. Ketidakpuasan dalam bekerja masih menjadi salah satu faktor dalam memengaruhi produktifitas kerja. Kinerja perawat yang tidak optimal akan berdampak pada ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja perawat adalah *duty scheduling strategy*. *Duty scheduling* yang telah ditetapkan, dapat berubah saat perawat mengajukan cuti atau sakit, menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan mengharuskan perawat yang libur untuk menggantikan jadwal tersebut, mengakibatkan kelelahan dalam bekerja sehingga *job satisfaction* perawat tidak terpenuhi. Ketidakpuasan kerja perawat tersebut berisiko menurunkan motivasi saat bekerja, ketidakhadiran dinas, bekerja dengan lamban, kualitas pelayanan menurun, dan kurang disiplin dalam tindakan.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah *duty scheduling strategy* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember ?
- b. Bagaimanakah *job satisfaction* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember?
- c. Adakah hubungan *duty scheduling strategy* dengan *job satisfaction* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengidentifikasi hubungan *duty scheduling strategy* dengan *job satisfaction* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi *duty scheduling strategy* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember
- b. Mengidentifikasi *job satisfaction* Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember
- c. Menganalisis hubungan *duty scheduling strategy* dengan *job satisfaction* perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Responden Penelitian

Penelitian ini dapat membantu responden untuk merefleksikan pengalaman dan *job satisfaction*. Responden dapat merasakan dampak secara langsung jika rekomendasi dari penelitian ini diimplementasikan, yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan *job satisfaction* secara keseluruhan.

2. Tenaga Kesehatan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi tenaga kesehatan, yaitu perawat, tentang bagaimana *duty scheduling strategy* dapat mempengaruhi *job satisfaction* dan perawat mengetahui bahwa pelayanan keperawatan dapat dipengaruhi oleh *job satisfaction*.

3. Institusi Pelayanan Kesehatan

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dalam mengupayakan peningkatan *job satisfaction* perawat khususnya di rumah sakit, melalui identifikasi faktor-faktor penting dalam pengembangan *duty scheduling strategy* yang baik sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat optimal.

4. Institusi Pendidikan Kesehatan

Penelitian ini dapat menyediakan data empiris bagi institusi pendidikan dalam menyusun kurikulum yang lebih relevan dengan kondisi kerja di lapangan dan membantu mahasiswa keperawatan memahami pentingnya manajemen waktu dan *work balance* dalam profesi perawat.

5. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan yang signifikan, serta dapat membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi *job satisfaction* perawat.

