

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan di rumah sakit dapat berjalan secara optimal karena dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Wati, 2020). Kepuasan kerja merupakan respon emosional dalam mengungkapkan kesenangan dan menyukai pekerjaan (Murni, 2022). Kepuasan pada pekerjaan dapat berarti memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya. Kepuasan dari pekerjaan adalah kepuasan dalam bekerja dengan memperoleh atas hasil kerja penempatan, peralatan, perlakuan dan lingkungan kerja yang baik (Soraya, 2020).

Sebuah penelitian di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan 41% perawat rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Penelitian di Indonesia pada salah satu rumah sakit didapatkan 48,3% mengalami tidak puas dalam bekerja (Arsita, 2020). Selain itu hasil dari analisis data Risnakes mengenai kepuasan kerja tenaga kesehatan aparatur sipil negara ditemukan jika kepuasan kerja dalam kategori sedang (Nurlinawati, 2020). Hasil beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan jika tenaga kesehatan masih banyak yang tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja perawat harus mendapatkan perhatian khusus oleh pihak manajemen rumah sakit karena hal tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan

pelayanan keperawatan (Mayasari dalam Fitriani, 2018). Kepuasan kerja dapat ditingkatkan salah satunya dengan dilakukan dengan rotasi kerja (*job rotation*) (Afandi, 2016). Menurut (Hasibuan, 2015), rotasi kerja ini diambil berdasarkan kebijakan atau peraturan dari manajemen. Rotasi kerja juga memiliki prinsip “*the right man on the right job*” yang dapat diartikan suatu rotasi jabatan dapat menemukan karyawan atau tenaga kerja pada posisi yang sesuai.

Rotasi kerja adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang berbeda, tempat baru dan tanggung jawab baru (Senen, 2021). Rotasi kerja dilakukan untuk mengembangkan status atau posisi kepegawaian rotasi pekerjaan melalui penggunaan pemindahan lateral dan kemungkinan bermanfaat untuk menghidupkan antusiasme dan mengembangkan bakat pegawai dan memberikan dampak bagi kinerja (Faozen, 2019). Rotasi kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, menambah pengetahuan, menghilangkan rasa bosan, memberikan dorongan untuk meningkatkan karir lebih tinggi (Juwita, 2021).

Program rotasi kerja juga dapat mengurangi biaya pelatihan dan rotasi pekerjaan dapat meningkatkan pengalaman. Rotasi dalam pekerjaan dapat membuat seseorang lebih termotivasi, fleksibel, mudah beradaptasi, inovatif, bersemangat untuk belajar dan mampu berkomunikasi secara efektif (Munir, Chairul, 2021). Rotasi pekerjaan dapat mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari karyawan lama serta untuk orientasi dan

penempatan karyawan baru, dengan begitu diharapkan rotasi pekerjaan dapat memberi dampak pada kepuasan kerja karyawan (Hermawan, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya oleh Tamping (2021) menyatakan jika rotasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, rotasi pekerjaan juga dapat membantu karyawan memahami dengan baik tentang pekerjaan mereka yang memberikan kontribusi bagi perusahaan. Hal senada pada penelitian Pranogyo (2023) yang menemukan lingkungan kerja, rotasi kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 8,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, hal ini berarti ada hubungan sangat rendah. Hasil lain pada penelitian Hampongo & Foya (2020) menyatakan tidak hubungan yang signifikan antara rotasi kerja terhadap kepuasan kerja, namun responden memiliki sikap positif terhadap praktik rotasi kerja, dimana 72,5% responden mendukung praktik rotasi kerja.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan April tahun 2023 di salah satu ruang anak RSUD dr. Gondo Suwarno, didapatkan dengan hasil wawancara bahwa 3 perawat menyatakan jika perawat merasa kesulitan beradaptasi karena rotasi dari ruang anak ke ruang ICU, perawat menjelaskan jika tidak terbiasa melakukan tindakan pada pasien ICU, hal ini menyebabkan kegelisahan karena harus melakukan adaptasi dengan pekerjaannya. Perawat yang bekerja di ruang ICU biasanya memiliki sertifikat khusus seperti sertifikat *Advanced Cardiac Life Support* (ACLS) dan *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS) hal ini tentunya penting untuk menunjang ketrampilan dalam asuhan keperawatan. Perawat anak yang di rotasi keruang ICU tentunya

akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karena perawat harus mencari sertifikasi untuk dapat bekerja di ruang ICU dengan baik. Dua perawat lain menyatakan jika merasa senang dilakukan rotasi ruangan karena menurutnya mendapatkan pengalaman dan ilmu yang baru selain pekerjaan yang biasa dilakukan di ruang sebelumnya. Perawat merasa harus memiliki pengetahuan lebih dan ingin mengembangkan diri dengan baik. Perawat merasa puas dengan adanya rotasi kerja karena akan bertemu rekan kerja dan mendapatkan pengalaman dan ilmu yang baru.

Berdasarkan ulasan di atas adanya perbedaan hasil penelitian dimana dua penelitian terkait menyatakan ada hubungan dan satu penelitian menyatakan tidak ada hubungan, hal tersebut memperkuat peneliti untuk melakukan penelitian mengenai” hubungan rotasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno”.

B. Rumusan Masalah

Rotasi kerja seringkali menimbulkan masalah baru karena tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, padahal kepuasan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini “apakah ada hubungan rotasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Menganalisa hubungan rotasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno

2. Tujuan khusus

- a. Menggambarkan rotasi kerja perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno
- b. Menggambarkan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno
- c. Mengetahui hubungan rotasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Gondo Suwarno

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan sarana dalam mengembangkan mengenai rotasi kerja dan kepuasan kerja perawat

2. Manfaat praktis

a. Bagi perawat

Perawat dapat menjadikan hasil penelitian sebagai sarana dalam memperdalam ilmu mengenai rotasi kerja dan kepuasan kerja

b. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian dapat dijadikan wadah untuk mengambil data mengenai kepuasan kerja perawat yang nantinya dapat memberikan intervensi lanjutan dari hasil penelitian

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam mengambil penelitian terkait rotasi kerja dan kepuasan kerja perawat