

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sistem pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyediakan pelayanan medis secara menyeluruh, mulai dari upaya pencegahan hingga proses pemulihan pasien. Perawat berada di garda terdepan dalam proses ini; mereka adalah satu-satunya tenaga medis yang menemani pasien sepanjang waktu. Kedekatan inilah yang membuat kualitas asuhan keperawatan menjadi penentu utama baik-buruknya citra pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Marquis & Huston, 2017). Salah satu indikator penting dalam memperbaiki mutu layanan kesehatan adalah kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai emosi yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk perasaan positif maupun negatif. Perawat yang merasakan kepuasan dalam bekerja umumnya menunjukkan motivasi yang lebih baik, kinerja yang optimal, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, perawat yang kurang puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih mudah mengalami stres, penurunan kinerja, dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Kang et al., 2025; Yunita & Bunga, 2025).

Permasalahan ketidakpuasan kerja perawat masih menjadi fenomena terkait di beberapa negara. Dalam hal ini, (Phuekphan et al., 2021) mengklaim bahwa 45% perawat di Thailand berencana meninggalkan pekerjaan karena ketidakpuasan

kerja. Sementara itu, (Negesse et al., 2022) merujuk pada fakta bahwa ketidakpuasan kerja perawat adalah 82,49% di Yunani dan 64% di Slovenia pada 2018. Dalam hal ini, (Negesse et al., 2022) juga mengklaim bahwa tahun 2021 menunjukkan hasil yang meningkat, dengan 50,2% pekerjaan tenaga perawat tidak puas, dengan 40% dari mereka meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, permasalahan ketidakpuasan kerja perawat memengaruhi stabilitas tubuh profesi keperawatan dan kualitas jasa kesehatan.

Di Indonesia, kondisi serupa juga masih ditemukan. Dari ringkasan lima jurnal penelitian, terlihat bahwa jumlah perawat yang tidak puas (51,08%) justru lebih banyak dibandingkan dengan mereka yang puas. Ini sejalan dengan temuan dari (Nurfadillah et al., 2023), di mana tingkat kepuasan kerja hanya berada di angka 52,46%. Bahkan, jika kita melihat di tingkat rumah sakit daerah, angkanya bisa sangat timpang; RSUD Bitung, misalnya, hanya mencatatkan 2,2% perawat yang merasa puas. Sementara itu, di RSUD RA. Basoeni, Mojokerto, ditemukan sekitar 45% tenaga medis, terutama perawat, yang juga merasakan ketidakpuasan (Supriyadi & Fardiansyah, 2025). Serangkaian data ini menjadi sinyal kuat bahwa kesejahteraan psikologis perawat di Indonesia masih rendah dan sangat mendesak untuk segera dibenahi. Berdasarkan temuan studi awal yang dilakukan terhadap 10 perawat di RSI Sakinah Mojokerto, sebagian besar responden menunjukkan bahwa mereka mengetahui adanya sistem jenjang karir, dengan 80% di antaranya menyatakan setuju dan sangat setuju. Namun demikian, masih terdapat 20% responden yang menyatakan ragu-ragu terkait kejelasan sistem dan kesempatan

pengembangan karir. Pada aspek kepuasan kerja, sebesar 70% responden menyatakan puas, sedangkan 30% responden menyatakan ragu-ragu terutama terkait pengakuan yang diberikan.

Kepuasan kerja bagi seorang perawat bukanlah sesuatu yang hadir secara instan, melainkan hasil dari berbagai elemen organisasi yang saling bertautan. Hal ini mencakup sistem manajemen SDM yang sehat, kejelasan peran dalam tim, suasana lingkungan kerja, hingga sejauh mana organisasi memberikan dukungannya (Syukrini, 2025). Di antara faktor-faktor tersebut, kejelasan jenjang karir memegang peranan yang sangat krusial. Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 40 Tahun 2017, pengembangan karir ini bukan sekadar kenaikan pangkat, tapi sebuah proses pendewasaan profesional yang memperluas wewenang perawat dalam pelayanan, pengawasan, hingga peran administratif. Jika kita melihat prosesnya, perkembangan ini dimulai dari tingkat dasar atau Perawat Klinik I (PK I), di mana fokus utamanya adalah asuhan keperawatan dasar dengan bimbingan senior. Seiring bertambahnya jam terbang dan kompetensi, perawat akan naik ke tahap PK II dan PK III. Pada tahap tersebut, perawat tidak lagi sekadar mengikuti instruksi, melainkan mulai belajar berdiri sendiri dengan beban tanggung jawab yang otomatis menjadi lebih berat. Puncaknya, pada jenjang yang lebih tinggi seperti PK IV dan PK V, perawat tidak lagi sekadar menjalankan tugas teknis, melainkan sudah memegang kewenangan klinis yang rumit sekaligus berperan sebagai mentor serta penggerak inovasi dalam praktik keperawatan di rumah sakit (Permenkes, 2017).

Salah satu metode yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat adalah dengan menerapkan sistem jenjang karir yang jelas dan terarah. Sistem jenjang karir yang jelas dan terstruktur memberikan kejelasan peran, peningkatan kompetensi, serta pengakuan profesional terhadap perawat, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kaitan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja ini pun telah banyak dibuktikan oleh riset terdahulu. Perawat yang diberi ruang untuk berkembang secara profesional biasanya jauh lebih puas dibandingkan dengan mereka yang merasa kariernya jalan di tempat (Haryanto & Nurhidayah, 2023; Hasibuan et al., 2021). Namun, penelitian yang ada sebelumnya memiliki keterbatasan karena dilakukan pada setting rumah sakit yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu dapat menggambarkan kondisi di setiap rumah sakit.

RSI Sakinah Mojokerto, sebagai institusi kesehatan dengan jumlah tenaga keperawatan yang signifikan, tentu memiliki dinamika tersendiri. Sejauh ini, belum ada gambaran yang pasti mengenai bagaimana sistem jenjang karir di sana benar-benar memengaruhi kepuasan kerja para perawatnya. Celah informasi inilah yang mendasari pentingnya evaluasi mendalam sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya keperawatan di masa depan. Berangkat dari latar belakang tersebut, saya tertarik untuk menggali lebih dalam melalui penelitian berjudul **“Hubungan Persepsi Perawat tentang Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSI Sakinah Mojokerto.”**

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan persepsi perawat tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan penerapan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi persepsi perawat tentang jenjang karir di RSI Sakinah Mojokerto
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto
3. Menganalisis hubungan persepsi perawat tentang jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat di RSI Sakinah Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen keperawatan yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi perawat mengenai jenjang karir dan kepuasan kerja perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman dan bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang sistem pengembangan karir perawat. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan juga kualitas pelayanan keperawatan.

2. Bagi Institusi Pendidikan Keperawatan

Temuan penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan ajar dan pedoman dalam memperkaya ilmu manajemen keperawatan. Bisa juga menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi ini diharapkan menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti jenjang karir dan kepuasan kerja perawat.